



Universidad
Nacional
de Córdoba



FCC
Facultad de Ciencias
de la Comunicación

Universidad Nacional de Córdoba
Facultad de Ciencias de la Comunicación

BIBLIOTECA OSCAR GARAT

**TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN ARGENTINA: DOS
MIRADAS EN TORNO A LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO EN
TIEMPOS DE COMUNICACIÓN DIGITAL.**

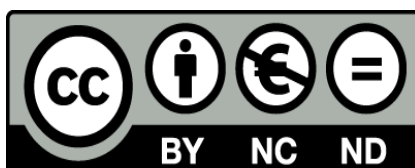
Mauro Aguirre
Martin Miguel Ibañez

Cita sugerida del Trabajo Final:

Aguirre, Mauro; Ibañez, Martin Miguel. (2021). "Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en Argentina: Dos miradas en torno a la transformación del mundo del trabajo en tiempos de comunicación digital.". Trabajo Final para optar al grado académico de Licenciatura en Comunicación Social, Universidad Nacional de Córdoba (inérita).
Disponible en Repositorio Digital Universitario

Licencia:

Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional





Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en Argentina: Dos miradas en torno a la transformación del mundo del trabajo en tiempos de comunicación digital.

Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Comunicación Social

Universidad Nacional de Córdoba

Facultad de Ciencias de la Comunicación

Licenciatura en Comunicación Social.

Orientación en Comunicación Institucional.

Autores:

AGUIRRE, Mauro

Mat. 2004360362

IBAÑEZ, Martin Miguel

Mat. 200536684

Director:

BERGER, Mauricio

Co-director:

OTAOLA, Tadeo Gastón

Noviembre, 2021. Córdoba, Argentina

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a las personas que nos brindaron su apoyo durante todo el proceso de aprendizaje, a Mauricio por su compromiso como director de este trabajo, asistiéndonos y guiándonos durante todo el año, a Tadeo por sus aportes y acompañamiento como co-director, y a Laila por su apoyo incondicional.

También agradecemos a nuestras familias por su comprensión y estímulo constante.

AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE	3
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	8
Planteamiento del problema y relevancia del tema	8
Objetivos generales y específicos	12
Estructura de la tesis	13
CAPÍTULO I - MARCO REFERENCIAL	16
Una aproximación al teletrabajo	16
Estado del arte	20
Pandemia y teletrabajo en Argentina: entre discursos optimistas y contextos precarizados	24
Condiciones de posibilidad para el teletrabajo en Argentina	28
CAPÍTULO II - MARCO TEÓRICO: DISCUSIONES TEÓRICAS EN TORNO AL TELETRABAJO	31
APOCALÍPTICOS	33
<i>General Intellect</i> : el conocimiento objetivado como fuerza productiva	33

El trabajo inmaterial o una nueva sujeción	35
Se trabaja siempre	36
La comunicación social en el modo de producción inmaterial, el <i>proletariado cognitivo</i> y la existencia <i>cyborg</i>	38
De la cadena de producción a la <i>interface</i> humana. Algunos lineamientos para una nueva esperanza	39
INTEGRADOS	41
Vagabundeo como forma-de-vida	41
Bondades del teletrabajo bajo el punto de vista del <i>management</i>	43
Concepto empresarial de <i>empowerment</i> ligado al teletrabajo	45
Concepto empresarial de <i>work & life balance</i> ligado al teletrabajo	47
Habilidades digitales para el teletrabajo	48
Horizonte del Lean Management	49
CAPÍTULO III - MARCO METODOLÓGICO	52
Sobre la percepción	52
Alcance de la investigación	54
Supuestos de trabajo / hipótesis	55
Diseño	55
Recolección de datos (instrumento)	57
CAPÍTULO IV – ANÁLISIS DE RESULTADOS	63
Percepción de la experiencia laboral: apocalípticos e integrados	63
Datos construidos con los resultados de la encuesta	65
Parte I: Perfil socioeconómico encuestados	65
Perfil del teletrabajador en general	69
Parte II: Percepciones de la experiencia laboral	69
Percepción acerca de la Condición Salarial	69
a. Ingreso en relación al tiempo, la productividad y los riesgos laborales	70
b. Modalidad de cobro y negociación de ingresos.	75

Percepción de la ley de teletrabajo	78
Percepción acerca de la separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida	79
a. Espacio físico, tiempo de ocio y tareas de cuidado	79
b. Aislamiento laboral	83
Percepción acerca de las habilidades digitales	85
Percepción acerca del manejo del tiempo:	87
a. Flexibilidad horaria y desconexión digital	88
b. Autonomía laboral	93
Percepción acerca del nomadismo	94
Percepción acerca del impacto ambiental	95
Percepción acerca de los costos	97
CONCLUSIONES	99
Algunas consideraciones sobre las percepciones de los encuestados	100
Algunas consideraciones sobre el universo teórico conceptual	103
Algunas consideraciones sobre el rol de la comunicación y líneas propositivas generales	104
BIBLIOGRAFÍA	106
ANEXOS	110

El presente trabajo final de grado busca realizar un aporte a los estudios de comunicación y cultura que abordan la específica relación comunicación-trabajo, haciendo hincapié, principalmente, en el fenómeno del *tele-trabajo*. En este sentido, es objeto de la tesina presentar un análisis sistemático sustentado en un proceso de indagación de percepciones a un conjunto de trabajadores en torno a sus propias prácticas de teletrabajo; prácticas desarrolladas en el marco de las nuevas formas de organización laboral precipitadas por el contexto de la pandemia Covid 19 en Argentina.

En el amplio registro de estudios de la comunicación, pensar las posibles articulaciones entre comunicación, trabajo y producción de subjetividades laborales, abre un particular sub-campo: allí nos interesa trazar un área específica de producción de conocimientos ligada al impacto del teletrabajo en la cultura organizacional y a las transformaciones en la manera de construir lazos sociales y subjetividades laborales, reactualizado el debate sobre la centralidad del trabajo y el futuro de lo que se denomina *teletrabajo*.

En este marco, la tesina se estructura en cuatro capítulos. Un primer capítulo de marco referencial que explora la situación del teletrabajo en Argentina delimitando su contexto discursivo: nueva Ley de Teletrabajo, actores, instituciones y prácticas.

Un segundo capítulo teórico que tiene como eje la recuperación del debate iniciado por Umberto Eco en la década del 60 sobre las transformaciones en la cultura a partir de una construcción dicotómica de posiciones cristalizadas en las categorías “apocalípticos” e “integrados”; categorías analíticas que nos dan un marco conceptual para el abordaje del

fenómeno del surgimiento y la expansión del teletrabajo como modalidad de deslocalización de los puestos laborales.

Un tercer capítulo de orden metodológico donde se presenta el instrumento de recolección de datos, la encuesta, que busca indagar la percepción de las experiencias de las personas que desarrollan su labor desde la modalidad de Teletrabajo.

Por último, un cuarto capítulo, de índole analítica que presenta los resultados más relevantes, expresando las tensiones en relación a la valoración de este tipo de práctica.

Se trata de aferrar el campo de la coincidencia inmediata entre producción y ética, estructura y superestructura, revolución del proceso laboral y sentimientos, tecnologías y tonalidades emotivas, desarrollo material y cultura.”

Paolo Virno Virtuosismo y Revolución (2003)

Planteamiento del problema y relevancia del tema

El teletrabajo se ha impuesto en los últimos años a nivel global como una modalidad de realización de tareas en amplios sectores del mercado, ya sea aplicado en algunas fracciones de las actividades laborales, llegando, incluso, a abarcar la totalidad de los procesos productivos. Históricamente la innovación tecnológica ha producido profundas transformaciones en las relaciones laborales, sindicales y sociales, evidenciando una tendencia condensada en la representación de un proceso trabajo cada vez más inmaterial. Las experiencias de empresas, pymes y freelancers que utilizan de manera creciente la tecnología digital nos lleva a la pregunta, urgente y coyuntural, acerca de las nuevas

formas de precarización y capturas de la vida, los saberes, la afectividad y las capacidades comunicativas de los trabajadores.

Las formas novedosas de utilización de internet y las tecnologías digitales evidenciaron, en las últimas dos décadas, un creciente y sostenido ascenso en rubros tales como el marketing, la publicidad, el diseño gráfico, los call centers, el desarrollo de páginas y tiendas web, las aplicaciones para celulares, entre muchos otros campos de la Economía Digital (Srnicsek, 2018). La actual pandemia, causada por el virus Covid-19, aceleró estas tendencias, en lo que la investigadora Flavia Costa llama “shock de virtualidad” (Costa, 2021); de esta forma, las consecuentes modalidades de distanciamiento social, cuarentenas obligatorias, e imposibilidades de movilidad cristalizaron estrategias de teletrabajo que impactaron en el conjunto del mundo laboral. Como principal consecuencia surgieron, en este marco, redefiniciones del tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, soportando nuevas relaciones comunicacionales, que mostraron desigualdades en torno a la brecha digital, y la necesidad de legislaciones aggiornadas a este escenario tanto en lo global como en lo regional.

La indagación teórica y empírica del presente trabajo busca aportar a la actualización del campo de estudios de la comunicación, permitiendo observar la vinculación entre formas novedosas de organización del trabajo y el funcionamiento de dispositivos de comunicación digitales en la constitución de nuevos esquemas socio-productivos. A su vez, la presente indagación abre la posibilidad de problematizar los abordajes del múltiple proceso comunicacional en tanto desarrollo de prácticas de producción de subjetividad, como trabajo inmaterial y sus tensiones entre explotación/ reapropiación. En este sentido, la comunicación social, en tanto proceso de producción de subjetividad, permite problematizar su lugar en la constitución de identidades laborales, implicando representaciones sociales y prácticas discursivas que otorgan sentido a las dinámicas de las relaciones sociales y laborales.

Manuel Castells (2014) plantea que todo proceso de cambio tecnológico de envergadura genera una mitología propia. Y que la velocidad y el alcance de la transformación de las comunicaciones como consecuencia de internet y de las redes inalámbricas han suscitado diversidad de consideraciones utópicas y anti utópicas en todo el mundo: “Como sucede con cualquier cambio tecnológico trascendental, los individuos, las empresas y las

instituciones que lo experimentan en toda su intensidad se sienten abrumados por él, debido a que desconocen cuáles serán sus efectos” (p.08)

Los medios de comunicación y algunos artículos académicos que abordan el teletrabajo muchas veces contribuyen a vehicular conclusiones polarizadas, ya sea sobre los beneficios del trabajo deslocalizado y desregulado acorde a la figura del emprendedor, o por el contrario denuncian las consecuencias de la flexibilización laboral que encubren las modalidades deslocalizadas del trabajo.

Para abordar el fenómeno del teletrabajo, desde un universo conceptual, y con intenciones de construir categorías analíticas para los propósitos de esta investigación, recurrimos al debate iniciado por Umberto Eco (2011) en la década del 60 sobre las transformaciones en la cultura y sobre las posturas generadas en torno a ellas, a partir de una construcción dicotómica de posiciones fetiche cristalizadas en las categorías conocidas como apocalípticos e integrados. Debate suscitado por la consolidación de la cultura de masas en un contexto que es indisociable a las transformaciones tecnológicas en cuanto a la expansión de las posibilidades de reproducción de signos a distancia (texto, imagen, audio) que no es otra cosa que la consolidación de los medios masivos de comunicación social, en la época de auge del capital de Gran Industria, justo antes de su primer recesión profunda.

El debate se reactualiza, en nuestro caso en el mundo del trabajo, porque la pandemia aceleró y puso en evidencia la ya insoslayable presencia en nuestras vidas de las tecnologías digitales, constituyéndose en la condición de posibilidad del teletrabajo.

Buscamos recuperar la modalidad en que el autor estructuró esa polémica, enfrentando dos marcos de discusión diferenciados, esta vez, no en el contexto de la irrupción de los medios de comunicación masivos, sino a la luz del surgimiento y la expansión del teletrabajo como modalidad de deslocalización de los puestos laborales en el marco de las restricciones implementadas por la pandemia.

Si bien, no necesariamente los autores que abordamos, ni sus reflexiones teóricas pueden ser insertos en su totalidad como embajadores de estas posturas, con fines de producir un debate teórico se considerarán sus aportes a uno de los dos extremos. Por el lado de los

“integrados”, tenemos las consideraciones que presentan una postura celebratoria de las posibilidades actuales de generar una vida alternativa a la hegemónica que se ha impuesto en los últimos siglos, gracias a los avances tecnológicos y la creatividad que promueven la conectividad y las nuevas tecnologías. La producción de unos saberes que pueden ser puestos en juego para habilitar un horizonte de mayor autonomía de la vida, sería posible por una concepción nueva del cuerpo donde este ya no esté atado a los antiguos regímenes de captura de la vida y del trabajo, sino que se redescubren alianzas posibles y trabajo colaborativo en redes. El trabajo remoto cada vez es más aplicado tanto por empresas mainstream, como también por la generación de bienes y servicios autogestivos, a través del universo de las redes sociales, nubes de datos, y plataformas web: “Asalariado o independiente, empleado de oficina o profesional, el teletrabajador es una figura alentada por empresas, considerada por los planificadores urbanos y alabada por los ambientalistas” (Finkelievich, 1998, p.01)

Por el lado de los *apocalípticos*, voces provenientes del neomarxismo advierten sobre una nueva sujeción y subjetivación del obrero cognitivo en el contexto del capitalismo globalizado, que encuentra en la deslocalización oportunidad para las formas veladas de la precarización laboral, flexibilización y desreconocimiento de derechos ganados en el paradigma de los estados-nación. Desde esta perspectiva, el modelo postfordista forma nuevas subjetividades informatizadas para poder extraer de ellas plusvalía a una fuerza inmaterial, que es la intelectual, la emocional, relacional etc. y que puede constatarse en el quiebre de las conocidas asociaciones de trabajadores, imponiendo todo tipo de tercerizaciones.

Buscamos recuperar las categorías de *apocalípticos e integrados* acuñadas en los años 70, más bien como recurso o metáfora, para repensar una relación e identificación de dos realidades que contienen alguna semejanza entre ellas, nos referimos con esto, a la emergencia de transformaciones profundas y vertiginosas en la tecnología y la cultura, que muchas veces devienen en reflexiones apresuradas, antagónicas y reduccionistas.

En este sentido, es objeto de esta tesina presentar un análisis sistemático sustentado en un proceso de indagación de percepciones a un conjunto de trabajadores en torno a sus propias prácticas de teletrabajo en el marco de la reactualización conceptual del debate apocalípticos e integrados.

Este estudio permitirá aproximarnos a una faceta del fenómeno relativamente desconocido, y pretende ser una colaboración para futuras investigaciones posibilitando indagar sobre nuevos problemas e identificar conceptos o variables promisorias.

Específicamente buscamos conocer y analizar la percepción de las experiencias de las personas que desarrollan su labor desde la modalidad de Teletrabajo en Argentina durante la pandemia del Covid 19. Para así comprender cómo se expresan las tensiones y matices entre posturas celebratorias y posturas críticas en torno al teletrabajo.

Ante este escenario, dejamos planteadas las preguntas que orientan esta tesis:

¿Qué vigencia tiene y cómo puede expresarse en la actualidad el debate entre *apocalípticos e integrados* para pensar críticamente las transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la deslocalización de los puestos laborales?

¿De qué manera encuentran expresión las posiciones apocalípticas y las integradas en un conjunto de trabajadores argentinos que en el último año y en diversas ramas de actividad llevaron adelante sus procesos laborales bajo la modalidad de teletrabajo?

¿Cómo es percibida en los trabajadores que componen la muestra de este estudio la experiencia del teletrabajo en términos de ventajas y desventajas?

Objetivos generales y específicos

A partir de las preguntas de investigación que orientan el presente trabajo, se proponen los siguientes objetivos

Objetivo general:

Aportar a los estudios de comunicación a través de la indagación de percepciones en torno a prácticas de teletrabajo en el marco de las nuevas formas de organización laboral precipitadas por el contexto de la pandemia del covid 19.

Objetivos específicos:

- Recuperar las categorías de *apocalípticos e integrados* para repensar la relación entre transformación del mundo del trabajo y emergencia de tecnología de comunicación digital
- Relevar, identificar y analizar aportes teóricos pertinentes para el desarrollo de la posición *apocalípticos* sobre las nuevas formas de organización del mundo del trabajo.
- Relevar, identificar y analizar aportes teóricos para desarrollar la posición *integrados* sobre las posibilidades de una forma de vida autónoma y soberana, gracias al teletrabajo.
- Identificar y describir las prácticas denominadas como teletrabajo, y sus principales características en base a experiencias ligadas a los usos de las nuevas tecnologías.
- Realizar una exploración de la situación del teletrabajo en Argentina para delimitar el contexto discursivo: nueva ley de teletrabajo, actores, instituciones y prácticas.
- Indagar la percepción de las experiencias de personas que desarrollan su labor desde la modalidad de Teletrabajo y cómo se expresan las tensiones en relación a la valoración de este tipo de prácticas.

Estructura de la tesis

El trabajo se estructura en cuatro capítulos. Un primer capítulo de marco referencial en donde se precisan algunas conceptualizaciones sobre el teletrabajo en tanto fenómeno tecnológico, social y laboral. Se realiza también un pequeño recorrido de orden cronológico en torno a sus definiciones. Además se explora la situación del teletrabajo en Argentina delimitando su contexto discursivo, la discusión en torno a la nueva Ley de

Teletrabajo, actores, instituciones y prácticas, explorando las condiciones de posibilidad para el teletrabajo en Argentina.

Un segundo capítulo teórico que tiene como eje la recuperación del debate iniciado por Umberto Eco en la década del 60 sobre las transformaciones en la cultura a partir de una construcción dicotómica de posiciones cristalizadas en las categorías *apocalípticos e integrados*. Se utiliza este constructo analítico para echar luz al surgimiento y la expansión del teletrabajo como modalidad de deslocalización de los puestos laborales.

Para construir una postura apocalíptica partimos del concepto marxiano de *General Intellect* (Marx, 2007) que permite pensar el conocimiento objetivado como fuerza productiva. También se incorporan conceptualizaciones como *trabajo inmaterial* y *proletariado cognitivo* (Negri y Lazzarato, 2001) e *interface humana* (), provenientes de autores posmarxistas (Olivares, 2003), para trabajar el rol de la comunicación social en los nuevos procesos de producción.

Para abordar la postura integrada, nos servimos de las conceptualizaciones del filósofo Michel Maffesoli que permite acercarnos al fenómeno del nomadismo digital y las opciones de fuga que otorga el paradigma del teletrabajo.

También, autores como Terlizzi, Gamen y Mieth, que ensayan sobre los conceptos de *Work Life Balance*, *empowerment*, ligados al punto de vista del management empresarial.

Un tercer capítulo de orden metodológico donde se presenta el instrumento de recolección de datos, que busca indagar la percepción de las experiencias de las personas que desarrollan su labor desde la modalidad de Teletrabajo. Para ello se delimita y conceptualiza el fenómeno de la percepción, desde la teoría de la representación social. Además se presenta el alcance de la investigación, los supuestos de trabajo e hipótesis, las unidades de análisis, el universo de análisis y la muestra.

Un cuarto capítulo, de índole analítica que presenta los resultados más relevantes en relación a las dimensiones de análisis, expresando las tensiones entre posturas más cercanas a apocalípticas e integradas. Presentando en primer lugar los perfiles generales del teletrabajador que arrojó la encuesta. En segundo lugar, las percepciones de la

experiencia laboral de los encuestados en torno a la condición salarial; la ley de teletrabajo; la separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida; las habilidades digitales; el manejo del tiempo y la desconexión digital; el nomadismo y el impacto ambiental.

Por último, las conclusiones desarrolladas en torno a los resultados empíricos del relevamiento, volviendo sobre la cuestión teórica de apocalípticos e integrados, y finalmente nuestras consideraciones como teletrabajadores, pensado a la comunicación social como una parte fundamental de los desafíos profesionales actuales en relación al teletrabajo.

CAPÍTULO I - MARCO REFERENCIAL

Una aproximación al teletrabajo

El comienzo del siglo XXI es testigo de grandes transformaciones a nivel global, y en casi todos los ámbitos de la vida en sociedad de la mano de un nuevo paradigma de la información y de avances trascendentales en el campo tecnológico. El desplazamiento a una sociedad 2.0 o sociedad de la información evidencian la irrupción de las tecnologías de la comunicación y la información en todos los rincones de la vida cotidiana y el consecuente proceso de adaptación de los sujetos a las nuevas formas de aprender, trabajar, relacionarse y coexistir. Las fronteras entre los ámbitos públicos y privados comienzan a difuminarse, se reconfiguran los modos de participación social y se replantean los espacios físicos existentes, adaptándose a una realidad cambiante, dinámica e indefinida.

Desde la década del 70 podemos rastrear las transformaciones que produjo la creciente incorporación de las nuevas tecnologías ligadas a la comunicación y la informática en el mundo del trabajo. El nuevo contexto de inestabilidad macroeconómica, crisis de deuda, con una demanda cambiante, más exigente y heterogénea, determinaron la crisis del viejo paradigma económico taylorista-fordista, sacando a la luz los altos costos ocultos que estos sistemas generaban para las empresas y el impacto social que poseían. (Lenguita y Miano, 2005)

En un estudio de campo, las investigadoras Paula Lenguita y Amalia Miano (2005) historizan estas innovaciones que derivan en la emergencia del teletrabajo como innovación organizacional al servicio de deslocalizar la actividad laboral de las tradicionales instalaciones productivas como la fábrica, la oficina, e incluso las aulas. Según las autoras:

El teletrabajo se ha vuelto un paradigma del 'trabajo flexible' y por lo tanto el eje sobre el cual se proyecta la transformación del empleo tradicional hacia formas cada vez más precarias de vinculación laboral. Ya no es un misterio el hecho de que el carácter deslocalizado del puesto de trabajo favorece la intensificación del trabajo, la reducción de costos laborales y la externalización de los circuitos de coordinación del trabajo, conformando así un conjunto de tendencias que se apoyan en un esquema individualizante de las relaciones laborales. (Lenguita y Miano, 2005, p.02)

Encontramos que la investigación académica y de políticas públicas señala consecuencias dispares en torno a la deslocalización del trabajo gracias a la utilización de las nuevas tecnologías. Por un lado, problemas como la flexibilización laboral, la atomización y un vacío legal que en algunos casos es el caldo de cultivo para la precarización de los trabajadores. Por otro lado, existen visiones celebratorias que apuntan a horizontes de mayor autonomía y avances hacia nuevas formas colaborativas y asociativas en red, como el emprendedurismo y el nomadismo digital. Así también se han producido lecturas de síntesis entre estas vertientes aparentemente antagónicas, visiones como la de “sustracción emprendedora” (Virno, 2003) en la que nos explayaremos más adelante.

En sus comienzos, tras la crisis del petróleo, el teletrabajo se presentó en Estados Unidos como una modalidad que permitía reducir costos al mismo tiempo que se presentaba como un aporte a la limitación de la contaminación ambiental. Al evitar el traslado masivo y cotidiano de los trabajadores desde sus casas hacia los puestos de trabajo y viceversa, se pensaba que gradualmente el teletrabajo promovería la descompresión de las metrópolis y reduciría la emisión de carbono. De esta forma se pretendía también desconcentrar la ciudad y desarrollar los ámbitos suburbanos y rurales. Según los impulsores de esta nueva modalidad se trataba “de llevar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”. (Nilles 1988 como se citó en Lenguita y Miano, 2005, p.02)

Los recursos informáticos fueron el instrumento para llevar a cabo la tarea de deslocalizar el trabajo sin afectar su funcionamiento organizativo. Claro que al principio se dio de forma accidentada, y con retrocesos, pero con el paso de las décadas se fueron perfeccionando tanto la tecnología, como también la gestión del control.

El impacto causado por las innovaciones en telecomunicación y digitalización aún son estudiadas y las transformaciones posibles no encuentran aún su mayor expresión. Pero sí se han venido evidenciando las grandes desigualdades estructurales que existen entre centro y periferia en la distribución, alcance y apropiación de los saberes y el “hardware” necesarios para llevar adelante esta revolución tecnológica, así como también desigualdades de clase y género que impactan en la inserción laboral bajo esta modalidad deslocalizada.

Desde el punto de vista de los empleadores, aún persisten dificultades de supervisión, demoras en el intercambio de la información, deficiencias en la confidencialidad, la dispersión del trabajador, y una pérdida de control sobre la imagen corporativa. Aunque también se menciona la eficiencia para reducir el ausentismo, costos infraestructurales, ya que muchos de estos son transferidos a los trabajadores dando por hecho que cuentan con las herramientas básicas para la realización de tareas, descartando proveer de equipos, computadoras y conexión a internet.

En los años ochenta se llevaron a cabo experiencias piloto que implementaron las tecnologías disponibles y en auge del momento como las primeras computadoras, la masividad de las líneas telefónicas, faxes, etc. Pero suscitaron resistencia en el medio empresarial por el desfase que existía entre la aparición de esta tecnología y el management de los procesos.

Ya en la década del noventa, Lenguita y Miano constatan que las experiencias de teletrabajo también fueron gradualmente adoptadas, además del sector empresarial, por la administración pública. Algunos de estos proyectos fueron de la Unión Europea, como el Libro Blanco, de inversiones en infraestructura de la información para estimular el trabajo a distancia desde el domicilio, el Informe Bangemann para la inserción profunda en la llamada Revolución de las telecomunicaciones, el Plan Actuación, así como también los proyectos ADAPT, HORIZON, NOW (Lenguita y Miano, 2005). La mayoría de estos

programas estaban destinados a la inserción laboral y la adaptabilidad de los posibles recursos humanos a la nueva modalidad del teletrabajo, al mismo tiempo que se apoyaban en preceptos de flexibilización y reducción de costos descentralizando las unidades productivas.

Los nuevos esquemas de trabajo deslocalizado generaron dificultades para inscribir estas tareas en marcos legales de legislación laboral, que siempre se encontró a destiempo de las raudas innovaciones tecnológicas y su consiguiente obsolescencia. Aunque todas las definiciones están en constante proceso de evolución debido a las características inherentes de la temática, a continuación detallamos algunas de las conceptualizaciones que se fueron ensayando para describir al teletrabajo:

Cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”. (Nilles 1988 como se citó en Lenguita y Miano, 2005, p.04)

Una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante del horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa (Gray; Hodson; Gordon, 1995 como se citó en Lenguita y Miano, 2005, p.05)

Una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación. (OIT, 2002 como se citó en Lenguita y Miano, 2005, p.05)

Sin duda las múltiples definiciones de teletrabajo, están en mutación continua a razón de los acelerados cambios tecnológicos y digitales. Y además debemos tener en cuenta las diferentes formas de contratación que existen entre los teletrabajadores, por ejemplo están los que tienen relación de dependencia con una sola empresa, otros que realizan parte de

los procesos a distancia y parte en la empresa, también los que tienen varios empleadores, o aquellos que trabajan de forma autónoma para varios clientes. Existen modalidades donde las tareas de teletrabajo se realizan a distancia, pero la empresa es la que dispone de lugares específicos comunes en los que se deba acudir para hacer uso de los recursos comunes a fin de realizar los procesos, como pueden ser los telecentros, y *contact centers*. También proliferan los *coworking*, lugares que reúnen a teletrabajadores tanto en relación de dependencia como a autónomos, se trata de oficinas provistas de los recursos necesarios alquiladas por determinada cantidad de horas a la semana, y cuyos gastos son compartidos colectivamente; en el caso de los trabajadores autónomos este fenómeno ya cuenta con un amplio rango de casos.

El teletrabajo se presentó como una alternativa para la reducción del desempleo, y una promesa de autogestionar el tiempo de trabajo. Pero de las encuestas realizadas por Lenguita y Miano (2005), se señalan problemáticas surgidas del lugar donde es desarrollado el proceso de trabajo; esto implica dar una mirada crítica a las condiciones a partir de las cuales se llevan a cabo satisfactoriamente las diversas tareas laborales. Ya vimos que existen casos en los que los teletrabajadores se trasladan hacia centros dispuestos para cumplir sus roles, entrando en contacto con los dispositivos necesarios. Pero también es común el trabajo ejercido en el contexto del hogar, donde se presentan además los inconvenientes cotidianos de la extensión de la jornada laboral ya que, como antes mencionamos, se difumina el límite entre los momentos de trabajo y los momentos de ocio, donde además se comparten dispositivos con los otros miembros de la familia o grupo conviviente, a esto se agregan las llamadas tareas de cuidado que en muchos casos se da por sentado que van a ser las mujeres las que absorban estas responsabilidades cotidianas, implicando una doble carga laboral.

Estado del arte

La transformación del trabajo como consecuencia de internet y de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTIC) abre un nuevo campo para la incorporación de un concepto más o menos desarrollado en el mundo organizacional y del management, pero pocas veces abordado desde espacios académicos desde una perspectiva de la comunicación: El teletrabajo.

Dentro del campo de estudios de la comunicación, pensar las posibles articulaciones entre comunicación, trabajo y producción de subjetividades laborales constituye un particular sub-campo: allí es posible trazar un área específica de producción de conocimientos, ligada al impacto del teletrabajo en la cultura organizacional y a las transformaciones en la manera de construir lazos sociales y subjetividades laborales, reactualizado el debate sobre la centralidad del trabajo.

Si bien ya se han realizado varios estudios y trabajos de investigación que tratan sobre el fenómeno del Teletrabajo, estos exploran temas relacionados con sus características principales: el esquema organizacional del trabajo, el perfil de los trabajadores, las implicancias legales o jurídicas, la brecha tecnológica, la posibilidad de inserción laboral, etc, quedando vacante la profundización y la convergencia de perspectivas en torno a la producción de subjetividades laborales. Entre ellos podemos nombrar:

- **La tesis de Magris, Valentina y Porta, María. (2016). El coworking: la comunicación en la construcción de la identidad.** Trabajo Final para optar al grado académico de Licenciatura en Comunicación Social, Universidad Nacional de Córdoba, se propone analizar el rol del Coworking como nuevo modelo de organización en la construcción de identidades laborales a través de un estudio de tres casos seleccionados en la ciudad de Córdoba. Este antecedente nos sirvió principalmente para articular de forma general la emergencia de tecnologías de la comunicación y su implicancia en un nuevo modelo de organización laboral.

- **La tesis de Colombo Diego Martín. (2008). El impacto del Teletrabajo en la cultura organizacional. Intervenciones posibles desde el campo de la comunicación.** Trabajo Final para optar al grado académico de Licenciado en Comunicación Social, Universidad Nacional de La Plata. Se orienta en analizar el impacto del teletrabajo en la cultura de las organizaciones y conocer las posibilidades de intervención de la comunicación organizacional para el desarrollo de una cultura laboral. Asumiendo al teletrabajo como una lógica relacionada con la deslocalización de la unidad productiva y el uso intensivo de las TICs en el proceso de trabajo, problematiza cómo impactan las nuevas exigencias de flexibilidad, ahorro de tiempos improductivos y nuevo lugar de trabajo sobre la identidad del colectivo de trabajo. Aquí, las referencias a identidades laborales, se posan sobre la perspectiva de cultura e identidad de las organizaciones, dejando vacante los

procesos de control y autonomía del trabajador y el impacto del teletrabajo sobre la subjetividad e identidad de los teletrabajadores.

- **En el artículo Tello, C., Olivera, N., & Proto, A. (2010). Teletrabajo en Argentina, ¿Inclusión en la “Sociedad de Control”?. Derecho y ciencias sociales, 3, 305-324.** El estudio consiste en una introducción al fenómeno del Teletrabajo desde una perspectiva deleuziana haciendo referencia al carácter flexible de esta actividad laboral como un signo de las nuevas épocas descritas como “Sociedades de Control”. Interesa en esta publicación la perspectiva del teletrabajador en cuanto a quién puede formar parte de esta modalidad de trabajo reconocida como flexible, qué condiciones deben cumplirse y qué barreras deben sortearse para considerarse “incluido”. A diferencia de lo que sucedía en la sociedad disciplinaria, en las actuales sociedades de control el acento no se coloca en impedir la salida de los individuos de las instituciones. Al contrario, se fomenta la formación on-line, el trabajo en casa. Sin horarios, sin nadie que esté vigilando. De lo que se trata ahora no es de impedir la salida, sino de obstaculizar la entrada.

- **En la ponencia de María Cristina Alonso (2007) titulada Tecnología y mercado laboral, el teletrabajo como exponente.** XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara. La autora propone analizar algunas definiciones del teletrabajo y a partir de la descripción de este nuevo contexto debatir en torno a la relación con TICs. (Tecnología de la información y Comunicación). Reconoce que la actividad producida por las TIC produce una gran variabilidad y lleva a provocar lo que se denomina "brecha digital" en donde confluyen ricos y pobres de la información. Significa que algunos acceden con todos los recursos y otros no. Además los perfiles de los puestos requeridos por las empresas, no mantienen el esquema del modelo fordista sino que buscan trabajadores autónomos, creativos, polivalentes tanto en la línea como en el montaje, lo cual requiere formaciones tecnológicas calificadas.

- **En el artículo Lenguita, P., & Miano, A. (2005). Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio.** En Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas. Buenos Aires (Argentina): Prometeo. Las autoras insertan su enfoque en un tipo de problemática como lo es el trabajo precario, que supone una forma de inserción laboral de alta vulnerabilidad. El efecto de esta nueva modalidad se halla en la

transformación de los clásicos esquemas de contratación de la fuerza de trabajo, generando relaciones laborales “invisibles” a los ojos de la regulación vigente.

-En la tesis de grado Farcy E. (2009). Nuevas tecnologías y trabajo inmaterial. Laboratorio para las luchas por los derechos de los trabajadores en los “call centers” de Córdoba. Escuela de Ciencias de la Información. UNC. El autor da cuenta de la precarización laboral en los “call centers” invocando los desarrollos teóricos del posmarxismo sobre la captura de las capacidades cognitivas para la explotación capitalista, y a su vez aborda las resistencias que aparecen para hacer frente a este fenómeno. Conceptos como *trabajo inmaterial*, *cognitariado*, *general intellect*, que se utilizan para el análisis han sido muy esclarecedores para abordar nuestro presente trabajo de investigación.

-En el trabajo de investigación Gamen, F. & Mieth S. (2015). Luces y sombras del teletrabajo. Para la Fundación Universidad Argentina de la Empresa. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los autores realizan una contextualización local y mundial del teletrabajo en sus distintas modalidades a partir de los trabajadores, las empresas y la sociedad en donde se implementa. Es un estudio que busca las ventajas y desventajas que trae el trabajo deslocalizado. En su conclusión aparece que para las empresas la ventaja se traduce en la productividad de sus empleados y como desventaja se evidencia una pérdida de la cultura empresarial. Para los empleados la ventaja es la flexibilidad que otorga el teletrabajo y su desventaja es una cierta opacidad de las normativas legales.

-En la tesis Rivera S. (2014). Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (Home Office). Para la Universidad Rafael Saldívar. Guatemala. La autora realizó entrevistas cualitativas con el fin de abordar la problemática del teletrabajo desde la perspectiva, como lo indica el título, de las *percepciones* de quienes realizan sus tareas laborales desde casa para distintas empresas multinacionales. Su conclusión es que se requiere de mucha disciplina para llevar a cabo los objetivos de trabajo bajo esta modalidad, pero a nivel general los sujetos entrevistados se mostraron satisfechos del ahorro de tiempo y recursos, tanto como una sensación de seguridad. También se extrae de la investigación la necesidad de las empresas para brindar accesibilidad a sus empleados que trabajen deslocalizadamente.

-En el artículo Rodríguez A. D. y D'errico J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. Rev. Colomb. Soc., 40(2), 47/66. Parte su análisis desde la dicotomía capital/trabajo, y de esto desprende los múltiples intereses contrapuestos que atraviesan al teletrabajo. Esta investigación de carácter cualitativa tiene como aporte el haber dado cuenta en el análisis lo que algunos actores específicos de la órbita estatal y de los medios masivos de comunicación sostienen sobre el teletrabajo, indagando sobre el optimismo con que se suele abordar sobre esta modalidad laboral. Sobre la base de las indagaciones se encontró que existe una brecha entre lo que dichos actores afirman sobre el teletrabajo y la realidad del día a día laboral de los teletrabajadores.

Los aportes teóricos arriba descritos han sido de gran utilidad para entender los procesos actuales en lo que respecta a las nuevas modalidades de trabajo deslocalizado sobre la que versa nuestra tesis. Sin embargo, creemos que existe cierta vacancia en términos de estudios o trabajos de investigación que den cuenta del rol que cumple la comunicación como práctica de producción de subjetividad en estos procesos y más precisamente sobre las tensiones, que enfrentan los teletrabajadores y los colectivos que los agrupan, entre inclusión/exclusión, explotación/apropiación.

Pensamos que la mirada puesta en lo comunicacional permitirá problematizar las relaciones de las organizaciones y los trabajadores en sus tramas internas, comprender las formas de dialogar consigo misma y activar modos en que se establecen conversaciones colectivas en el escenario de intervención.

Pandemia y teletrabajo en Argentina: entre discursos optimistas y contextos precarizados

Todas las conceptualizaciones a priori de esta modalidad de trabajo deslocalizada, surgidas a finales del siglo xx y que obtuvo notable incremento en las primeras décadas del XXI en correspondencia con la paulatina introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral, pueden resultar insuficientes para dar cuenta de su naturaleza y alcance. Por ello, resulta indispensable prestar atención a los contextos prácticos en los que los teletrabajadores realizan sus tareas todos los días.

En el año 2020 el mundo entero ha sufrido cambios sin precedentes en la economía y en el mundo del trabajo. El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo brote de coronavirus como una pandemia e instó a los gobiernos de todo el mundo a enfrentar el problema con seriedad y a prepararse para la primera ola de la emergencia de salud pública con varias medidas de carácter drástico, una de las cuales fue el confinamiento en muchos países.

A medida que entraron en vigencia las medidas de confinamiento y el imperativo de quedarse en casa, una gran parte de la fuerza laboral debió permanecer en sus hogares y una gran masa de esos trabajadores debieron instrumentar estrategias, más o menos improvisadas, para continuar desarrollando su trabajo de manera deslocalizada, siempre y cuando sus funciones lo permitieran. Tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que no, enviaron a sus empleados a casa y “se crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia”. (OIT, 2020, p.01)

Según el informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2020 titulado “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella” la incidencia del teletrabajo en contextos prepandémicos podría distribuirse de la siguiente manera:

Antes de la pandemia, sólo una porción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16 por ciento en Japón y solo un 1,6 por ciento en Argentina. (OIT, 2020, p.03)

El crecimiento del teletrabajo tiene límites que se encuentran determinados por condiciones objetivas específicas de cada país. La capacidad de las empresas e instituciones para informatizar sus estructuras productivas y renovar sus culturas organizacionales es uno de esos límites. El otro tiene que ver con la capacidad de los

teletrabajadores para adaptarse a los significativos cambios laborales, entre los cuales el más notorio es que las tareas pasan a cumplirse de manera remota y a través de dispositivos tecnológicos.

Podemos decir que el teletrabajo ya está entre nosotros, pero es una práctica muy poco usual para el caso argentino. Si bien aproximadamente un 29% de las personas ocupadas en los aglomerados urbanos cubiertos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) podría realizar sus tareas en forma remota, apenas un 12% lo hacía en 2018 a través de sistemas de teletrabajo propiamente implementados (Albrieu, 2020).

La pandemia probablemente ha modificado este mapa, acelerando un proceso vertiginoso de adaptación a la virtualidad y al trabajo en casa en forma parcial o total. El concepto de “transformación digital” que estaba muy extendido previo a la pandemia y que refería a un movimiento procesual sobre los usos de las tecnologías de la comunicación, mutó drásticamente al de “digitalización forzada”. Sobre este último concepto las miradas que prevalecen son las optimistas, que señalan el carácter revolucionario que implica la masiva adaptación planetaria a las tecnologías de la comunicación (Feiz, 2021). Sin embargo en la vereda de enfrente no parecen tener resonancia los análisis críticos que ponen el foco en la problemática de exclusión a la que se arrastra a un gran porcentaje de la población donde se evidenció la desigualdad que ya existía en torno al acceso al conocimiento y a la tecnología (Cantero, 2020).

Se trata de una situación de emergencia que en el caso argentino generó las condiciones de posibilidad para el debate y la sanción de una ley acorde a las necesidades actuales.

La ley N° 27.555 fue promulgada el 14 de Agosto del 2020 con su publicación en el Boletín Oficial bajo el decreto 673/2020, firmado por el presidente Alberto Fernández; el jefe de Gabinete, Santiago Cafiero; y el ministro de Trabajo, Claudio Moroni. Con ella la modalidad de teletrabajo se incorporó así al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744.

Dos consideraciones sobre la protección de los derechos de la persona empleada surgen de la investigación de Albrieu desde la perspectiva del desarrollo económico para pensar el teletrabajo y su regulación en Argentina. (Albrieu, 2020).

Uno de los beneficios principales que generan los sistemas de teletrabajo es un mejor balance entre los tiempos de trabajo y los de ocio: se ahorra tiempo de viaje al puesto de trabajo y se brinda mayor flexibilidad en el uso del tiempo. Sin embargo, la modalidad de teletrabajo también conlleva riesgos o costos potenciales para la persona empleada. Desde el aspecto monetario puede verse forzado a absorber parte de lo que en la modalidad presencial son costos fijos de la empresa. Desde el punto de vista del bienestar, se borra la línea divisoria entre el tiempo de trabajo (dentro de la empresa en la modalidad presencial) y el tiempo de ocio (fuera de la empresa en la modalidad presencial).

Por ello cobran especial sentido los artículos 5º, 9º, 10º y 11º de la ley en donde se establecen regulaciones básicas para el derecho a la desconexión digital, los elementos de trabajo, la compensación de gastos y la capacitación, respectivamente.

En este sentido, la palabra de los gremios que cayeron dentro del paraguas de la Ley de Teletrabajo sostienen que es un avance, pero advierten que aún faltan definir “las condiciones del contrato, la jornada laboral y los derechos y obligaciones, opinan que será materia para discutir dentro de los convenios colectivos de trabajo”¹

Sin embargo, teniendo en cuenta el artículo 7º sobre voluntariedad, en el mes de marzo de 2021 el gobierno publicó una resolución según la cual la Ley de Teletrabajo no puede entrar en vigencia hasta haber finalizado las restricciones por cuarentena, ya que se considera esta una situación excepcional que no posibilita la voluntariedad que estipula dicho artículo. Es decir que los trabajadores que están trabajando desde sus casas por motivos de la pandemia no están eligiendo esta modalidad de trabajo.²

De todas formas, existen publicaciones desde las que se afirma que el teletrabajo llegó para quedarse. Es posible que en los casos de empresas y trabajadores cuyos procesos productivos son efectuados en red y entren por ende en la categoría de *trabajo cognitivo*

¹ Leyes, J. (Enero 2021) *Ley de Teletrabajo: para los gremios, lo que no está reglamentado se verá dentro de los convenios*. Diario La Voz Del Interior.
<https://www.lavoz.com.ar/politica/ley-de-teletrabajo-para-gremios-lo-que-no-esta-reglamentado-se-vera-dentro-de-convenios/>

² Portal El Destape Web (2021) *Teletrabajo: el gobierno determinó cuándo empieza a regir la ley*
<https://www.eldestapeweb.com/economia/teletrabajo/teletrabajo-el-gobierno-determino-cuando-empieza-a-regir-la-ley-2021259200>

o inmaterial, adopten de forma permanente el *home office* si una vez atravesado el período de restricciones a la circulación se evalúan satisfactorios resultados bajo esta modalidad.³ (Bolotski, 2020) Si esta tendencia se confirma, la ley de teletrabajo entrará en vigencia, lo cual implica que los trabajadores deberán firmar acuerdos por escrito con sus empleadores para trabajar desde casa. Además, según el artículo 8°, estos acuerdos son revocables si la persona que trabaja desea retornar a la modalidad presencial.

Condiciones de posibilidad para el teletrabajo en Argentina

En el actual contexto, uno de los elementos clave del futuro laboral de baja proximidad física es el trabajo virtual o teletrabajo. Pero ¿cómo redefinir nuestros trabajos manteniendo el distanciamiento social?, y más en general ¿cómo diseñamos un mercado laboral en nuestro país que se adapte a las necesidades de baja proximidad entre las personas, y al mismo tiempo sea inclusivo?

En un documento publicado por CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) para discutir políticas públicas laborales en contexto de pandemia, Albrieu (2020) plantea que como sociedad nos vemos forzados a tener que pensar en el futuro, y en qué hacemos hoy para construirlo. Preguntas que implican necesariamente reflexionar acerca de cómo se construye colectivamente una nueva normalidad en la que se logre realizar el potencial del teletrabajo. Y también reconocer, que quizás muchas discusiones pre-pandemia ya no son válidas para pensar este nuevo contexto.

El análisis de los datos que arroja el estudio publicado por CIPPEC nos dice que el porcentaje de trabajos que tiene el potencial para realizarse desde el hogar en Argentina “se encuentra entre un 27% y un 29% de los trabajos totales, ratio que se reduce sensiblemente si corregimos la estimación por el uso efectivo de TIC en los hogares,

³ Bolotski, M. (Junio 2020) ¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Sitio web de Naciones Unidas <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242>

llegando a una estimación de piso de 18% en el caso de uso de computadoras”. Albrieu, 2020, p.04)

Sucede que la diferencia entre el teletrabajo potencial y el efectivo es muy grande. Además, la transformación digital en los hogares se encuentra aún muy rezagada y exhibe una alta heterogeneidad, tanto en niveles de ingreso como a lo largo de los aglomerados urbanos:

De un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la EPH, entre 3,1 y 3,3 millones se dedican a tareas que podrían ser realizadas desde el hogar. Como complemento, entre 8,3 y 8,5 millones de trabajadores no pueden trasladar sus tareas diarias al mundo digital. (Albrieu, 2020, p.07)

También podemos encontrar diferencias evidentes en términos de género:

El potencial para el teletrabajo sube a 32%-34% en el caso de los hombres, y desciende a 24%-25% en el caso de las mujeres. Detrás de esta cifra se esconden los sesgos que son conocidos. Por ejemplo, el 70% de los roles directivos, que tienen potencial de teletrabajo relativamente alto, es llevado a cabo por hombres. (Albrieu, 2020, p.07)

El desafío entonces es tanto tecnológico como social y cultural. No quedan dudas que el teletrabajo demanda infraestructura, equipamiento y habilidades digitales por parte de todos los trabajadores involucrados. Pero, aun cuando la mayoría de los componentes digitales están presentes, la modalidad de trabajo virtual carece de sentido si no se cimienta en un cambio más profundo en la manera de concebir el trabajo y la producción, acompañando los cambios con políticas públicas y compromisos gremiales y empresariales. En la necesidad de repensar los procesos laborales, la dinámica de equipos y la comunicación –tanto hacia adentro como hacia afuera de las organizaciones–, incluyendo la definición tácita de si se trabaja por objetivos, con flexibilidad horaria, y en forma sincrónica o asincrónica. Esta transformación implica mucho más que el traspaso de lo analógico a lo digital.

Las oportunidades que abren el teletrabajo y los riesgos que conlleva son bien reales, trabajar desde el hogar tiende a desdibujar los límites entre el espacio laboral y el espacio propio. Por un lado desaparecen las barreras geográficas y espaciales: se posibilita acceder a cualquier evento en cualquier rincón del mundo. Pero también surge la pregunta de cuáles son las desigualdades preexistentes que se ponen aún más en evidencia cuando surge la forzada digitalización, y cuáles son las probabilidades de que el teletrabajo se desarrolle en Argentina sin excluir aún más a sectores postergados.

Según otro informe del CIPPEC los sectores que podrían verse más afectados frente a la crisis que acarrea el aislamiento preventivo son “las mujeres, personas en trabajos informales, de baja calificación y quienes carecen de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TICs)”⁴

Este es el punto de partida que no podemos desconocer en pos de comprender la necesidad de políticas públicas, los efectos a largo plazo en la salud, y el horizonte de derechos laborales que es preciso producir.

⁴ Albreu, R., Allerand, M. y De la Vega, P. (Julio, 2021) *El teletrabajo en Argentina. La pandemia del COVID-19 y lo que viene después*. Página Web de CIPPEC <https://www.cippec.org/publicacion/el-teletrabajo-en-argentina-la-pandemia-del-covid-19-y-lo-que-viene-despues/>

CAPÍTULO II - MARCO TEÓRICO: DISCUSIONES TEÓRICAS EN TORNO AL TELETRABAJO

El teletrabajo se ha impuesto en los últimos años a nivel global como una modalidad de realización de tareas en amplios sectores del mercado, ya sea aplicado en algunas fracciones de las actividades hasta llegando a abarcar la totalidad de procesos productivos. La innovación tecnológica ha producido este contexto de profundas transformaciones en las relaciones laborales, sindicales y sociales, evidenciando una tendencia a tornar el trabajo cada vez más inmaterial. Las experiencias de empresas, pymes y freelancers que utilizan de manera creciente la tecnología digital nos hace preguntarnos sobre las nuevas formas de precarización y capturas de la vida, de los saberes, de la afectividad y de las capacidades comunicativas de los trabajadores.

Las formas novedosas de utilización de internet y las tecnologías digitales venía en ascenso en rubros tales como el marketing, la publicidad, el diseño gráfico, los call centers, desarrollo de páginas y tiendas web, aplicaciones para celulares. Pero a partir de la actual pandemia mundial por Covid-19, las consecuentes modalidades de distanciamiento social, cuarentenas obligatorias, e imposibilidades de movilidad se cristalizaron estrategias de teletrabajo en amplios conjuntos del mundo laboral. Surgiendo así redefiniciones del tiempo de trabajo y del ocio, nuevas relaciones comunicacionales, que mostraron desigualdades en torno a la brecha digital, y la necesidad de legislación aggiornada a este escenario mundial.

En este capítulo indagaremos desarrollos teóricos dicotómicos sobre los cambios tecnológicos y sus consecuencias en el mundo de la vida y del trabajo. Partiendo de la discusión iniciada por Umberto Eco sobre las transformaciones en la cultura en la década del 60, generando una dicotomía de posiciones conocida como “apocalípticos e integrados”, buscamos reactualizar el debate, pero esta vez en torno a las nuevas configuraciones culturales que trae consigo las transformaciones de la noción misma de trabajo en relación a los avances tecnológicos ligados a la comunicación y la digitalización. Para dar cuenta de las posiciones de investigaciones filosóficas, sociológicas y políticas a este respecto lo haremos enfrentando dos marcos de discusión diferenciados. Si bien no necesariamente estos autores pueden ser insertos en su totalidad como embajadores de estas posturas, con fines de producir un debate teórico se considerarán sus aportes en uno de los dos polos, para luego entender sus intersecciones y mestizajes, y finalmente alcanzar posibles conclusiones.

Por el lado de los “integrados” tenemos las consideraciones que presentan una postura *celebratoria* de la situación actual que, según esta postura, genera posibilidades para producir una vida alternativa a la hegemónica que se ha impuesto en los últimos siglos, gracias a los avances tecnológicos y la creatividad que promueven la conectividad y las nuevas tecnologías. La producción de unos saberes que pueden ser puestos en juego para habilitar un horizonte de mayor autonomía de la vida, sería posible por una concepción nueva del cuerpo donde este ya no esté atado a los antiguos regímenes de captura de la vida y del trabajo, sino que se redescubren alianzas posibles y se desarrolla el trabajo colaborativo en redes. El trabajo remoto cada vez es más aplicado tanto por empresas transnacionales, como también por la generación de bienes y servicios autogestivos, pequeñas y medianas empresas, a través del universo de las redes sociales, nubes de datos, y plataformas web.

Por el lado de los “apocalípticos”, llegan voces provenientes del neomarxismo advirtiendo sobre *una nueva sujeción* y subjetivación del obrero cognitivo en el contexto del capitalismo globalizado, que encuentra en la deslocalización oportunidad para las formas veladas de la precarización laboral, flexibilización y no aplicación de derechos ganados al capital en la consolidación de los Estados-nación modernos. Desde esta perspectiva, el mando imperial forma nuevas subjetividades informatizadas para poder extraer de ellas plusvalía a una fuerza inmaterial, que es la intelectual, la emocional,

relacional etc. y que puede constatarse en el quiebre de las conocidas asociaciones de trabajadores, imponiendo todo tipo de tercerizaciones.

APOCALÍPTICOS

A principios del siglo XX, el taylorismo primero y el fordismo después, fueron esquemas innovadores en la organización del trabajo que consiguieron maximizar la productividad a través de la incorporación de la línea de montaje, especialización de mano de obra en procesos específicos, y la producción en cadena. Lo que se tradujo en una disminución del tiempo y los costos de producción. Este crecimiento exponencial de los productos necesitaba además generar una gran cantidad de consumidores nuevos, y con ese fin se incrementaron los salarios de los obreros para hacerlos capaces de adquirir su propia producción. Esto ciertamente derivó en un crecimiento de la industrialización en los países del primer mundo, y ganancias exponenciales de los empresarios.

Ya para fines de los años 70, el modelo fordista encontró sus límites y fue obligado a evolucionar. A nivel global, comenzaron a gestarse nuevas modificaciones en el mundo del trabajo, fue creciendo el uso de la tecnología, los públicos se segmentaron aún más, se requería de los obreros una mayor especialización, y la flexibilidad laboral se cristalizó.

General Intellect: el conocimiento objetivado como fuerza productiva

A partir del creciente sofisticación de la tecnología, a partir de la década del 70 fueron teóricos provenientes del operaísmo italiano que se circunscriben en las corrientes denominadas posmarxistas como Paolo Virno, Maurizio Lazzarato, Antonio Negri, Michael Hardt, entre otros, los que comenzaron a advertir sobre las problemáticas que surgen a partir de las transformaciones en los modos de producción, en lo que denominan la *era posfordista*. Desde esta perspectiva, entendemos las nuevas configuraciones del mundo del trabajo como las formas novedosas que ha encontrado el capitalismo mundial integrado para precarizar el trabajo y la vida humana, ya no apropiándose sólo de la fuerza del trabajador sino también de sus habilidades subjetivas, afectivas, de su inteligencia, y de los saberes adquiridos en los momentos de ocio, es decir todo ese cúmulo de

capacidades inmateriales que pueden ser capturadas para la explotación en favor del capital concentrado.

Estos autores construyen su corpus teórico a partir de revisar el concepto de *General Intellect* de Karl Marx (2007) en *Los Grundrisse, o Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*, un texto que puede describirse como sus anotaciones hechas entre 1857 y 1858, mientras construía la edición final de su obra *El Capital*. Si bien es en un breve apartado de Los Grundrisse, el *Fragmento sobre las máquinas*, donde Marx habla por única vez sobre la *intelectualidad de masa* o *General Intellect*, este se ha convertido en un concepto clave para comprender las formas de explotación características del posfordismo.

Con más de un siglo de anticipación, Marx ya preveía hacia dónde se dirigiría la economía en la que las máquinas tendrían el rol de producir y la humanidad ocuparía el papel de supervisar esa producción. En este sentido, las habilidades manuales se volverían secundarias, y las intelectuales cada vez más preponderantes. En sus propias palabras del *Fragmento* dice que

La naturaleza no construye ninguna máquina, locomotora, ferrocarril, telégrafo eléctrico, selfactina... Éstos son productos de la industria humana; material natural transformado en órganos de la voluntad humana sobre la Naturaleza o de la acción humana en la Naturaleza. Son órganos del cerebro humano creados por la mano humana, conocimiento objetivado (hecho objetos). El desarrollo del capital fijo nos muestra hasta qué grado el conocimiento social general, knowledge (*en el original*), se ha convertido en fuerza de producción directa y cómo por lo tanto las condiciones del proceso de la vida han venido a estar ellas mismas bajo el control del General Intellect y han sido transformadas a su medida. Hasta qué grado son producidas las fuerzas de producción social, no solo en la forma del conocimiento, sino como órganos directos de la praxis social; del proceso real de la vida. (Marx, 1972, p. 230)

El trabajo inmaterial o una nueva sujeción

A través de su lectura de Marx, Paolo Virno nos propone diferenciar entre el trabajo inmaterial objetivado, que tiene como resultado mercancías con existencia independiente de su realizador, es decir bienes tales como libros, obras de arte etc, y por otro lado un trabajo inmaterial que encuentra en sí mismo su propia realización, es decir aquí podríamos hablar de asesorías, clases, atención al cliente, consultas terapéuticas y una larga lista de servicios inmateriales. (Virno, 2003)

Si bien los *Grundrisse* fueron publicados muchos años después de su redacción, no fue hasta la década del 60 que las palabras de Marx fueron un hecho concreto y revalorizadas por el movimiento político del operaísmo italiano, desembocando luego con el concepto de “*fábrica social*” al autonomismo. Hasta entonces la idea de que la información es la principal fuerza productiva no había tomado la significativa relevancia que con el pasar de las décadas fue tomando, cuando la categoría clásica de trabajo dejó de ser suficiente para abordar las nuevas características del mundo laboral.

En esta etapa que fue marcada por grandes luchas obreras en pos de derechos laborales como el aguinaldo, vacaciones pagas, reducción de la jornada laboral, y derecho al tiempo de ocio, entre otros, otorgaron ascenso social y relativa autonomía al trabajador. Al mismo tiempo, el desarrollo del individuo como ser social se constituyó como un pilar para la producción de riqueza capitalista, al contribuir al desarrollo de capacidades cognitivas antes vedadas, y acceso por ejemplo a la escolaridad, a disciplinas artísticas y científicas. Es así que vemos como el aparato capitalista crea a través de ceder ciertas libertades, las condiciones mismas para aprovechar esas capacidades intelectuales y sociales que se gestan extramuros de la fábrica.

Esta “intelectualidad de masa”, no se produce como proceso de subjetivación impuesto en el lugar de trabajo como sucedía en la época de las sociedades disciplinarias, sino que paradójicamente como explica Deleuze, es esencial generar “concesiones” de relativa autonomía, para reterritorializarlas al engranaje de la producción del capital. Este es un mecanismo característico de las ascendentes sociedades de control. (Deleuze como se citó en Santiago, 2008)

De esta forma, el trabajo se vuelve cada vez más inmaterial, más intrínsecamente social, e intelectual como dice el analista Paul Mason:

(...) el *General Intellect*, que sería el reconocimiento de este estado de desarrollo tecno-científico como un conocimiento social general, del conjunto de la sociedad. Tendría que ver con lo que se vienen llamando ecosistemas tecno-sociales: formación general de la sociedad, prácticas sociales establecidas, maneras de aplicar el conocimiento, etc.⁵

El *General Intellect* tiene un funcionamiento similar a la disciplina actualmente conocida como *machine-learning*, pero aplicada a la humanidad. Es decir, dados un lenguaje y unas reglas específicas, un sistema productivo designa un margen de tiempo y de libertad para que los humanos produzcan un aprendizaje propio que se vuelque a su vez a esa misma máquina productiva que otorgó las primeras reglas.

Se trabaja siempre

Tomando como base la conceptualización de *General Intellect*, desde el posmarxismo los autores Antonio Negri y Maurizio Lazzarato, en su trabajo conjunto afirman que:

es el alma del operario que debe descender en la oficina. Es la personalidad del trabajador, su subjetividad que debe ser organizada y comandada. Calidad y cantidad de trabajo son reorganizadas en torno a su *inmaterialidad*. Primero la transformación del trabajo del operario en trabajo de control, de gestión de información, de capacidades de decisión que pide que la investidura de la subjetividad, toque a los operarios de manera diferente, segundo sus funciones en la jerarquía de la fábrica, se presentan actualmente como un proceso irreversible. (Lazzarato y Negri, 2001, p. 12)

⁵ Pérez de Lama, J. (Enero, 2018) *El "General Intellect" de Marx explicado por Paul Mason, con algún comentario.* Portal web Arquitectura contable
<https://arquitecturacontable.wordpress.com/2018/01/28/general-intellect-marx-mason/>

Estos autores ven con preocupación que después de las luchas obreras emancipatorias llevadas a cabo durante el siglo XX, no solo ha pervivido el carácter explotador del sistema capitalista, sino que avanzó con nuevos dispositivos de poder además de la producción de bienes y servicios, sobre la producción misma de las subjetividades. Como en el mito griego de la hidra de Lerna, a la cual cuando se le corta una cabeza le nacen tres más, el capitalismo en su instancia globalizada ha conseguido producir dispositivos cada vez más sofisticados para borrar la separación entre mundo del trabajo y mundo de la vida, y lograr que toda la subjetividad esté sin cesar a disposición de la producción de riqueza.

Para Negri y Lazzarato “son colocadas en el trabajo, antes que nada, aquellas capacidades laborales (relacionales, comunicativas, organizativas) que, con un concepto foucaultiano, podríamos definir como biopolítica” (Negri y Lazzarato, 2001, p. 42). La captura de la subjetividad entera del trabajador es una de las características de esta fase, pues es esta subjetividad la fuente de explotación. Sus horas laborales, pero también su ocio, su voz, su mente, y todas las partes del cuerpo que sirvan en procesos productivos ligados a las comunicaciones, sus afectos, sus maneras, sus cadencias, los tonos, todo esto empieza a ser moldeado por y para la acumulación de capital, en sus características tercerizaciones de servicios que permite el desarrollo de las nuevas tecnologías.

Por su parte, Felix Guattari prefiere llamar a esta etapa “capitalismo mundial integrado”, ya que el término “globalización” esconde los conflictos que fueron necesarios para la victoria de una forma de producción transnacional donde la explotación sigue vigente y renovada. En este sentido, son precisas a su vez formas de resistencia que trasciendan las categorías de poder con connotaciones externas y trascendentales, para ser además resistencias moleculares, o subjetivas, porque es en el seno de la subjetividad donde el poder se infiltró como indisoluble de la interioridad, esto es, el poder inmanente de la biopolítica. (Guattari, 2004, p. 114)

Para Lazzarato

“la publicidad y la producción de la *capacidad de consumir*, del *impulso al consumo*, de la *necesidad de consumir*, se transforman en un *proceso de trabajo*”
(...) “El proceso de comunicación social (y su contenido principal: la producción

de subjetividad) se vuelve aquí directamente productivo porque en un cierto modo este "produce" la producción" (Negri y Lazzarato, 2001, p. 21).

De manera que la producción de servicios, ya no se centra solamente en el propio servicio, sino que pone su foco en la *relación social* con el cliente. Es el conjunto de las relaciones sociales lo que constituye la inmaterialidad del trabajo, en la producción de deseos, creación de necesidades, de imaginarios y de vínculos. Su materia prima es la inserción misma del cliente en el proceso de producción. Constatándose en la aparente incidencia que tiene el consumidor con los productos y servicios, con el feedback del que se retroalimentan, a través de instrumentos de medición, de big data, y los procesos de segmentación de públicos.

La comunicación social en el modo de producción inmaterial, el *proletariado cognitivo* y la existencia *cyborg*

La comunicación social está hoy en el centro de la producción industrial "por medio de formas tecnológicas específicas (tecnologías de reproducción del saber, del pensamiento, de la imagen, del sonido, del lenguaje) y por medio de formas de organización del management, que son portadoras de un nuevo modo de producción" (Negri y Lazzarato, 2001). De aquí se desprende que la nueva forma de producción posfordista no renuncia a la materialidad de lo producido, sino que por un lado el trabajo implica capacidades subjetivas del obrero cognitivo, y el resultado de ese trabajo a su vez está preñado de sentidos, insuflando a la producción valores inmateriales agregados.

La mirada de la izquierda tradicional quedó en crisis ante las novedosas formas de producción que modificaban el funcionamiento del mundo laboral y el mundo de la vida en su totalidad, con progresión acelerada y para siempre. Por un lado, la inclusión de las máquinas y la tecnología como prótesis indivisibles del organismo social, tornando la realidad misma en una existencia *cyborg* (Haraway, 1983). Por otro lado, son también las capacidades más intrínsecamente humanas, como las intelectuales, afectivas y comunicativas las que se ponen a trabajar. El desafío desde el operaísmo a esta parte ha sido construir corpus teórico-políticos renovados, que den cuenta de este escenario, con

nuevas relaciones sociales, constituciones humano-máquina, y nuevas subjetividades que son producidas en el engranaje mismo del *capitalismo mundial integrado*.

Los autores del autonomismo, como Antonio Negri, Michael Hard, Maurizio Lazzarato, entre otros, ven con pesimismo lo que dieron en llamar el *proletariado cognitivo*. Es decir, al ser una modalidad nueva de labores, las empresas que explotan capacidades subjetivas, o tercerizan servicios, de telecomunicaciones, desde call centers, profesores, investigadores y administradores públicos, a agencias de publicidad por ejemplo, encuentran un vacío legal que les habilita a una mayor flexibilización del trabajo, permitiéndose desoír anteriores leyes laborales, convenios colectivos, etc; herramientas y derechos más ligados a una experiencia del trabajo de una forma del capitalismo anterior al actual posfordismo. El capital deslocalizado, con mando imperial, la utilización de recursos subjetivos, herramientas digitales, etc. Son una nueva versión de la explotación, y en tanto esta novedad, hace tambalear todo el sistema jurídico-político anterior.

De la cadena de producción a la *interface* humana. Algunos lineamientos para una nueva esperanza

Manuel Castells (2014), realiza un estudio donde afirma que “la expansión de internet a partir de mediados de la década de 1990 fue el resultado de la combinación de tres factores principales”:

- El descubrimiento de la tecnología de la red de redes (World Wide Web)

- El cambio institucional en la gestión de internet, que la sitúa bajo el poco estricto control de la comunidad global de internautas, la privatiza y permite usos comerciales y cooperativos.

- Los cambios significativos en la estructura, la cultura y la conducta social: la comunicación en red como forma predominante de organización, la marcada tendencia al individualismo en el comportamiento social y la cultura de la autonomía imperante en la sociedad red. (Castells, M. 2014. p. 136)

Por su parte, en su estudio sobre nuevas relaciones de trabajo, el investigador mexicano Mario Ortega Olivares (2003) reactualiza pormenorizadamente los conceptos vertidos por la corriente autonomista, principalmente en el libro Imperio de Negri y Hardt indicando que “El nuevo trabajo obrero implica cada vez más, la capacidad de elegir entre varias alternativas y la responsabilidad de ciertas decisiones. El concepto de *interface* da cuenta de esta actividad del trabajador, quien se comporta como un *entre*, como *interface humana* entre las diferentes funciones, entre los diferentes equipos, entre los niveles de la jerarquía. Este proceso de estandarización del trabajo inmaterial se produjo a partir de la caída del muro de Berlín, cuando se trazó el nuevo mapa mundial que extendía la creación de “circuitos globales de producción”. El “Imperio” se descentralizó, reduciendo el papel “del trabajo industrial en fábricas, desplazado por la prioridad que se le da hoy al trabajo comunicativo, cooperativo y afectivo” (Ortega Olivares, 2003, p. 3) menguando el poder de negociación de sindicatos y centrales obreras.

Sin embargo, en sus afirmaciones algunos de los autores mencionados también dejan una cuota de optimismo ante este escenario mundial, ya que el sistema aunque sigue siendo opresivo, genera a su vez los intersticios para que los obreros produzcan una línea de fuga hacia un horizonte de autonomía. En palabras de Negri y Hardt “las fuerzas creativas de la multitud que sostienen el Imperio también son capaces de construir autónomamente un contra-imperio” (Hardt, M., & Negri, A. 2002) en este sentido es que parecen afirmar que todo poder genera su propia resistencia. Es decir nuevas formas de cooperación gracias a los instrumentos mismos que son consecuencia del mando imperial, en lo que llaman “*sustracción emprendedora*”. Este concepto de alguna manera abre la pregunta sobre aquella máxima anarquista de Audre Lorde que dice “las herramientas del amo nunca dismantelarán su casa” (Lorde, A. 2003, p. 37). Al contrario Negri y Hardt parecen ver cierta potencia subversiva en la utilización por parte de los obreros de los conocimientos y capacidades adquiridos gracias a las nuevas condiciones de producción, como las reglas del mercado, la internet como instrumento de conexiones otras, las modalidades del marketing, y ponerlas a trabajar ya no para el lucro capitalista, sino para la creación de cooperativas, emprendimientos, y pequeñas y medianas empresas manejadas por sus trabajadores.

INTEGRADOS

Para describir la posición *integrada* respecto a las transformaciones que la ascendente utilización de las nuevas tecnologías informáticas, digitales y comunicacionales producen en el mundo del trabajo, debemos comenzar puntualizando que se trata de un punto de vista que se caracteriza por cierto *optimismo* respecto a las consecuencias que traen estos cambios. Para Umberto Eco, a diferencia de las posturas apocalípticas que detallamos en la primera parte de este capítulo, los integrados “raramente teorizan, sino que prefieren actuar, producir, emitir cotidianamente sus mensajes a todos los niveles” (Eco, U. 2011), es decir que no pueden sindicarse tan claramente a través de un corpus teórico definido, ya que se caracterizan por estar más centrados en el hacer que en el discurso.

De manera que partiremos por algunas pocas consideraciones provenientes de la teoría filosófica, para ir desde ahí a conceptualizaciones ligadas al *Marketing 3.0* (también llamado *marketing centrado en valores*), al *Lean Management* (modelo de Toyota) y al sistema de las *Agile Methodologies* (Metodologías Ágiles en inglés).

Vagabundeo como forma-de-vida

Una de las facetas que abrió el teletrabajo es el fenómeno del llamado *nomadismo digital*. La posibilidad de cumplir con tareas laborales a la vez de estar de viaje, de hacer estadías para conocer ciudades o países y luego moverse hacia otras latitudes eran probabilidades para muy pocas profesiones como el periodístico por ejemplo, pero que hace unas tres décadas viene abarcando también a otras ligadas al desarrollo, diseño y management de redes de colaboración en proyectos que no necesitan la presencia física para llevarlas a cabo. Estos cambios han sido un quiebre respecto a la idea tradicional que teníamos del trabajo, y han desatado análisis desde diversos saberes. El caso del pensador francés Michel Maffesoli retoma algunos postulados de autores como Friedrich Nietzsche, Michel Foucault, Gilles Deleuze, entre otros, para ofrecer una mirada celebratoria desde un punto de vista más filosófico sobre el abandono de un espíritu que perduró varios siglos: el de la *territorialidad sedentaria*. (Maffesoli, 2005)

Para Maffesoli, en su libro “Nomadismo: vagabundeos iniciáticos” (2005), la humanidad está retomando un espíritu ancestral que pretende borrar las barreras de los estados-nación, desarrollando estrategias de transición entre el conservadurismo del mundo sedentario y el del éxodo perpetuo que produce nuevas territorialidades nómadas “pienso emprender una especie de ‘metafísica sociológica’ que permita mostrar que, contrariamente a las evidencias de la opinión científica, la vida errante y el nomadismo, en sus diversas modalidades, son un hecho cada vez más evidente.” (Maffesoli, 2005, p. 14)

Su obra antagoniza con las visiones apocalípticas acusándolas de posiciones reaccionarias que pretenden posar de intelectualidad crítica:

Hay que saber resistir a lo que parece claro en primera instancia, a lo que se comprende de inmediato solo porque es del todo racional. Resistir, igualmente, al prurito de las opiniones. Ayer dominaba el dogmatismo de la lucha de clases; hoy, las gesticulaciones humanitarias; ¡Y no olvidemos esas certezas que eliminarán la fractura social, o aliviarán el repentino e insoportable malestar del mundo! (Maffesoli, 2005, p.10)

Maffesoli cree que los avances de la tecnología ligadas a la comunicación y digitalización nos llevarán a un destino certero de conexión colectiva para reconciliarnos con nuestra naturaleza perdida, que en su visión no puede ser sino positiva:

Lo imaginario se vale del desarrollo tecnológico para cruzar las fronteras, transgredir la moral establecida, recorrer el vasto mundo con el fin de experimentar sus múltiples potencialidades (...) internet y las diferentes redes electrónicas, la televisión y la carretera de la información, todo esto, para bien o para mal, permite vivir en tiempo real, sobre todo colectivamente, experiencias culturales, científicas, sexuales, religiosas, que son, precisamente, la característica de la aventura existencial. Las potencialidades del "ciberespacio" están lejos de haber sido agotadas y, sin embargo, testimonian el enriquecimiento cultural que siempre va ligado a la movilidad, a la circulación, aun si estas fueran únicamente mentales, ensueños o hasta fantasmas provocados por todo aquello. (Maffesoli, 2005, p. 30)

Estas hipótesis de la circulación geográfica y el devenir constante han visto un freno con la crisis pandémica del covid 19 y habrá que redefinir el concepto de *vagabundeo errante*, ya que al momento de esta tesis esa posibilidad se convirtió en su opuesto, la circulación con protocolos y pases sanitarios, o bien la reclusión. Pero una reclusión que en muchos casos pudo continuar siendo productiva con las herramientas que permite el trabajo a distancia o “homeoffice”.

Bondades del teletrabajo bajo el punto de vista del *management*

Como hemos dicho, una de las características principales de la posición *integrada* es que su producción teórica está más ligada a la práctica del *management empresarial*, y es en este juego de lenguaje que encontramos sus postulados. De aquí se desprende que intentaremos realizar es una suerte de “traducción” de ese marco enunciativo que nos permita dilucidar los conceptos que se juegan detrás.

Desde esta perspectiva, la utilización de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo ha producido la oportunidad de cumplir con las tareas laborales de manera deslocalizada, a la vez que ha diversificado la variedad de nuevas funciones y puestos de trabajo. La preponderancia de Internet ha permitido acceder a información, a bases de datos, a plataformas, a gestionar proyectos, y tener reuniones remotamente. Progresivamente la falta de necesidad de ocupar un lugar o estar físicamente en una coordenada geográfica para trabajar ofrece múltiples opciones que en otras épocas eran impensadas, y que las empresas cada vez más incorporan a sus procesos de trabajo. Respecto a este abanico de herramientas y posibilidades que se abren, la investigadora Susana Finquelievich (1998) ha sabido enumerar las bondades de esta nueva era que llegó para quedarse:

-La cuestión ambiental: la problemática de la emisión de carbono se ve reducida gracias a la gran cantidad de circulación de transporte que no se utiliza debido a que los empleados pueden cumplir con los procesos laborales total o parcialmente sin necesidad de trasladarse todos los días hacia oficinas, fábricas, aulas, etc, como sucedió por mucho tiempo en el modelo productivo anterior.

-Reducción del tráfico y posibilidad de descomprimir las ciudades: por el mismo motivo que el punto anterior el típico escenario moderno de la metrópolis congestionada por el ir y venir de la masa trabajadora en transporte propio o público, se ve como mínimo descomprimido. Esto a su vez produciría la posibilidad de poblar zonas suburbanas y el éxodo hacia la ruralidad, con los requerimientos básicos de conectividad.

-Horizonte de autonomía: uno de los puntos más celebrados de esta nueva era es el surgimiento de las formas del autoempleo, ya sea ofreciendo servicios a empresas o la gestión de procesos específicos como freelance, emancipando a estos trabajadores de la pertenencia a las estructuras jerárquicas clásicas.

-Flexibilidad horaria: se desprende del apartado anterior que el teletrabajo puede permitir en muchos casos la administración del propio tiempo, sobre todo cuando se trabajan proyectos específicos con miras a resultados.

-Ahorro de tiempo: también ligado al horizonte de mayor autonomía, la deslocalización reduce el tiempo que se pierde en el traslado a los lugares de trabajo tradicionales, y ofrece también la posibilidad de elegir el espacio desde el cual se realizan las tareas.

-Nomadismo digital: este es uno de los fenómenos novedosos que ha traído el teletrabajo, las condiciones para que los procesos de trabajo puedan realizarse no solo desde el hogar, sino también desde cualquier lugar a donde se pueda llevar una computadora portátil y conectarla para trabajar en red. Hacer turismo y seguir trabajando se volvió una tendencia, como también trabajar para una empresa que paga en una moneda y trasladarse a un país o región donde esa moneda pueda elevar el nivel de vida y el poder adquisitivo del trabajador. Al menos hasta el comienzo de la pandemia por Covid-19 estas formas de nomadismo han sido muy comunes.

-Reducción de costos: la deslocalización implicaría para los trabajadores el ahorro de los gastos de transporte que muchas veces no es contemplado en los salarios, y por el lado de las empresas la reducción de costos de infraestructura, como oficinas, muebles, tecnología, conectividad, etc.

-Oportunidades para personas con capacidades diferentes: uno de los puntos que defienden los impulsores de la modalidad de teletrabajo es la incorporación de personas con discapacidades motrices o con dificultades para trasladarse que podrían tener facilidades para convertirse en fuerza de trabajo, aportando a la igualdad de condiciones para la búsqueda de su sustento.

-Interacción con la familia: para muchas familias poder realizar las tareas laborales sin dejar el hogar y seguir contando con un salario sería un beneficio extra del teletrabajo, ya que se tendría más contacto con la familia. A este respecto la investigadora señala que “el teletrabajo se está extendiendo como resultado del interés de las empresas en economizar espacios de oficina y gastos diversos manteniendo un alto nivel de productividad, y del de los empleados en poseer más flexibilidad de horarios, mayor tiempo para pasar con sus familias y menor trayecto de viajes”

-Oportunidades para femineidades: también en contacto con el punto anterior, crecerían las oportunidades para las personas encargadas de los hijos y los ancianos, que suelen ser las mujeres, y podrían continuar su desempeño profesional desde la casa. Finquelievich sostiene que “por primera vez desde la Revolución Industrial, el hogar, que había quedado relegado al espacio y al tiempo extra-laboral (proceso acentuado por el "zoning" funcionalista), vuelve a integrar las funciones de producción, gestión y reproducción.”

-Incentivo al trabajo por resultados y no por tiempo: el teletrabajo cuenta con una tendencia y es que no suele tratarse de labores remuneradas por el tiempo cumplido, sino por los objetivos logrados, lo que puede reducir considerablemente la carga horaria o auto-gestionar los momentos de ocio y trabajo.

Concepto empresarial de *empowerment* ligado al teletrabajo

Existen competencias que son necesarias para desarrollar el trabajo deslocalizado. Así lo afirma un trabajo de investigación de la Universidad Argentina de la Empresa “dentro de estas competencias, el teletrabajador debe poder comunicarse fluidamente con su empleador o cliente, a través de las herramientas de comunicaciones, organizar formas y plazos de entrega de informes y priorizar las tareas administrando efectivamente su

tiempo.” (Gamen y Mieth, 2015, p. 20) Una de estas competencias, que se construye en una retroalimentación entre la empresa y el trabajador, se conoce como *empowerment*.

El concepto de *empowerment* puede traducirse como empoderamiento, pero en el contexto del management empresarial su significado tiene características específicas. Proviene de una nueva concepción del manejo de las relaciones sociales en el ámbito laboral, y se refiere a una mayor toma de responsabilidad de los procesos por parte de los trabajadores, con el fin de producir confianza y compromiso.

Algunos puntos importantes para la implementación de la competencia del *empowerment* son:

- Reducir y eliminar las antiguas jerarquías rígidas
- El personal debe estar involucrado en los procesos para fomentar su iniciativa
- Se socializa mayor información al personal para producir autonomía
- Son necesarios objetivos claros
- Se guía a los empleados en vez de tener una actitud panóptica desde los altos mandos
- Se fomenta la autogestión del tiempo
- Se tiende al feedback con las barreras comunicacionales reducidas o más elásticas

Siguiendo estos postulados el *empowerment* de los colaboradores en la empresa propicia la creatividad, la productividad y la rentabilidad.

Un mayor nivel de libertad se liga a la autonomía que otorga el home-office y en este sentido

el concepto de *empowerment* toma mayor fuerza dado que el teletrabajador puede, en muchos casos, elegir en donde teletrabajar, en que momento, en qué condiciones ambientales y productivas desarrollar sus actividades. Asimismo, el trabajador puede optar por cambiar de trabajo y de empresa sin necesidad de cambiar de vivienda. Si el trabajador decidiese ser su propio empleador el

teletrabajo le ofrece la posibilidad de independizarse y autoemplearse en un proyecto propio (Gamen y Mieth, 2015, p. 25)

Concepto empresarial de *work & life balance* ligado al teletrabajo

En los últimos años, otra de las tendencias que se ha venido desarrollando a nivel empresarial es la que piensa en la percepción de la subjetividad de los trabajadores como seres integrales, que manifiestan sus necesidades subjetivas de encontrar un equilibrio o balance de satisfacción entre la vida personal y la profesional. A esto se le conoce como “*Work & Life Balance*” y se ha transformado en una herramienta muy popular en la gestión de las áreas de Recursos Humanos. Según publicaciones especializadas, se trata de una herramienta que “apunta a atraer, retener y motivar al talento. Es entendida como una forma de contribuir a desarrollar el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, desde la responsabilidad social y familiar de las empresas.”⁶

Se advierte de manera creciente las diferencias de valores e intereses entre las distintas generaciones de “colaboradores”. En este sentido, Gamen y Mieth señalan que las llamadas generaciones X y Y:

hacen hincapié en la idea del balance de vida personal y laboral, y la liberación de tiempos para realizar otras actividades. Buscan a su vez aprendizaje constante y realizar tareas que sean de valor para la empresa.” En su investigación los autores se preguntan si “¿Nuestros mandos medios pueden romper el concepto de panóptico y administrar por objetivos? ¿Podemos seguir cuidando a nuestra gente fuera de nuestros espacios físicos y brindarle a su vez mejores ámbitos de trabajo en nuestras oficinas? Estas preguntas ponían a prueba la cultura empresarial. (Gamen y Mieth, 2015, p. 29)

Por su parte, Terlizzi como consultor en RRHH ensaya una descripción del concepto de *Work Life Balance*:

⁶ Terlizzi, M.A (2016) *La herramienta Work & Life Balance para la gestión de RRHH* Recuperado de <https://webpicking.com/la-herramienta-work-life-balance-para-la-gestion-de-rrhh/>

nos referimos a todas aquellas políticas organizacionales que nivelan la carga laboral con el espacio personal, generando un impacto emocional y de pertenencia en los colaboradores. Es un concepto integral y superador, que cuida desde una perspectiva sistémica el bienestar humano y la satisfacción personal. Una adecuada política de beneficios genera un impacto positivo en el compromiso de los colaboradores con su organización, a través de una mejora en la percepción de su compensación total, calidad de vida, cultura, oportunidades y relaciones.⁷

Hasta el momento los beneficios que ofrecen las empresas en pos de lograr un bienestar en sus empleados en la búsqueda del balance entre la vida y el trabajo son:

- Medicina prepaga
- Transporte
- Estacionamiento
- Descuentos en productos de empresas asociadas
- Capacitación Ejecutiva / Idiomas
- Regalos (por cumpleaños, fiestas, nacimiento de hijos, kit de útiles escolares)
- Prácticas de Flexibilidad Horaria

Actualmente regímenes de teletrabajo, totales o parciales, ocupan a las gerencias para poder contar con recursos humanos capacitados que deseen pertenecer a la empresa con responsabilidad y compromiso, encontrando en su fuente laboral crecimiento personal y profesional. Claro que el “balance” no es un concepto rígido, sino más bien móvil y fluido, por lo que necesita constantes evaluaciones y readecuaciones, porque se presenta menos como un objetivo fijo y más como un horizonte hacia donde dirigirse.

Habilidades digitales para el teletrabajo

Habitualmente para acceder a un trabajo debemos presentar un conjunto de saberes y competencias, los cuales han cambiado históricamente. Los últimos treinta años cada vez con mayor ímpetu las llamadas habilidades digitales van ocupando un lugar preponderante a la hora de conseguir empleo y perdurar en él. En el contexto pandémico

⁷ Ibidem

estas habilidades se volvieron vitales para la población que necesitó teletrabajar, y este hecho reavivó el debate sobre la brecha y disonancia digital, ya que las habilidades que se necesitan para el trabajo no son otorgadas como capacitación por las empresas, sino que se espera que el trabajador haya adquirido de antemano estos saberes a modo de meta-habilidades. Es decir prácticas cotidianas que se aprenden en los tiempos de ocio, como manejo de redes sociales, y uso de aplicaciones, solo para nombrar algunas.

Según un perfilograma de aptitudes y competencias que deben poseer los trabajadores, realizado por Van Deursen, Helsper y Eynon (2014). Dentro de las competencias se encuentran la autonomía, la flexibilidad y el manejo de las TIC's.

Considerando que las habilidades digitales se dividen de acuerdo a la necesidad de la organización; estas pueden ser: de operaciones que hacen referencia al manejo de herramientas de texto, como procesadores y hojas de cálculo; de internet móvil, como instalación de aplicaciones y su utilización; de navegación de la información, como búsquedas e interacción en las redes sociales y comunicación; y, de competencias creativas, como modificación de contenidos⁸

Horizonte del Lean Management

Teniendo en cuenta el presente estado de las *habilidades digitales* y *meta-habilidades subjetivas* requeridas por las empresas, es necesario describir el marco en el que está inscrito este modelo de manejo empresarial, que tiene inspiración en el modelo de las fábricas automotrices de Toyota, y que hoy es desarrollado principalmente en Estados Unidos, el llamado *Lean Management*.

A grandes rasgos el Lean Management es una metodología empresarial que busca:

- Reforzar la rentabilidad de la empresa
- Mejorar la calidad de los productos y servicios

⁸ Van Deursen, A. J., Helsper, E. J., & Eynon, R. (2014). *Measuring digital skills. From digital skills to tangible outcomes project report*. Recuperado de www.oii.ox.ac.uk/research/projects/?id=112

- Optimizar los plazos de producción

Todo esto se debe lograr midiendo indicadores precisos e identificables. Pero lo que diferencia la metodología *Lean* de otras es que pretende tener un “rostro humano”, es decir poner a las personas por delante, dando lugar a la confianza y al diálogo, incentivando su autonomía.

Se desprende de este horizonte metodológico general varias instrumentalizaciones del Lean Management que funcionan colaborativamente para lograr potenciar el trabajo digitalizado y a distancia. En este sentido vemos:

-Las *Agile Methodologies* (Metodologías Ágiles, en inglés): desde el Manifiesto Ágil en 2001, formulado como una respuesta alternativa a las metodologías formales, ha crecido y evolucionado en la gestión de proyectos. Para el experto Fernando Frías las Agile se basan en la conformación de equipos interdisciplinarios y colaborativos que puedan dar respuestas rápidas y modificaciones en diferentes partes de los procesos. El valor aquí está puesto en los individuos y sus interacciones, la practicidad y el funcionamiento, comunicación y *feedback* constante con el cliente, y mayor importancia de la respuesta al cambio que el seguimiento de un plan. Estas metodologías se han vuelto clave en el período de cuarentena, y gracias a un gran alcance de la conectividad se han impuesto con éxito en el desarrollo de los proyectos.⁹

-*UX Design* (Diseño de Experiencia de Usuario): este campo de los procesos digitales tiene una función fundamental, se trata de la relación entre los usuarios y los sistemas. Este campo de saberes se basa en las prácticas y estrategias cognitivas que hemos desarrollado como sociedad para y a través de la vinculación con los entornos digitales. Estos conocimientos y prácticas tienen como finalidad principal captar esas estrategias y volver los entornos cada vez más intuitivos. El Diseño de un entorno se puede ver por ejemplo desde los colores que ya se tienen incorporado, como cuál es el encendido y cual el apagado, y que a simple vista sea identificable. Esto se logra tomando en cuenta los

⁹ Frías F. (2020) *Metodologías ágiles y teletrabajo*. En Portal Comercio Y Justicia <https://comercioyjusticia.info/opinion/metodologias-agiles-y-teletrabajo/>

indicadores de las prácticas de los usuarios y a su vez se los va educando paulatinamente en los cambios que van surgiendo. En otras palabras, se hace uso y a la vez se contribuye al concepto ya desarrollado de General Intellect.

-Data Science: esta es una disciplina que trabaja imbricadamente con las demás, aportando la producción y organización de ingente cantidad de información, necesaria para que todas las áreas de una empresa conozcan los reportes de su eficacia y sus falencias. La ciencia de datos implica producir modelos y variables estadísticas de lo que se quiere conocer, luego un ingeniero de datos procede a armar el engranaje que va a otorgar los indicadores, para que entonces un analista de datos pueda generar informes detallados del funcionamiento de los procesos. Toda la información tiene una utilidad pertinente, y va a colaborar además en el siguiente punto.

-Machine Learning: basado en la información vertida por la estadística de datos se llega al momento del aprendizaje automático, que pertenece al campo de la Inteligencia Artificial. A través de la programación de algoritmos los sistemas están dotados de la capacidad de aprender por sí mismos y adaptarse a la nueva información, clasificándola, prediciendo escenarios futuros y dando posibles respuestas.

Con estos procesos complejos en funcionamiento, el Lean Management se ha posicionado como el modelo más utilizado por las empresas alrededor del mundo, y al momento de las restricciones por la pandemia de Covid-19 se ha consolidado como una modalidad eficiente para darle continuidad de los procesos prescindiendo de la presencia física. Desde esta posición existe una mirada celebratoria de la revolución que significan estos avances tecnológicos, subjetivos y cognitivos para la productividad empresarial.

CAPÍTULO III - MARCO METODOLÓGICO

El apartado que aquí se desarrolla tiene como objetivo generar un aporte a los estudios de comunicación a través de la indagación de percepciones en torno a prácticas de teletrabajo en Argentina precipitadas por el contexto de la pandemia.

Específicamente buscamos comprender cómo se expresan las tensiones y matices entre posturas celebratorias y posturas críticas en torno al teletrabajo.

Sobre la percepción

Ya que uno de los objetivos de este trabajo es indagar percepciones de sujetos insertos en prácticas laborales específicas, resulta pertinente delimitar y conceptualizar el fenómeno de la percepción tanto en su plano individual como social.

Existen diversas disciplinas y campos de estudio que se interesan por el fenómeno perceptivo y tratan de conceptualizarlo. Interesa y resulta útil para este trabajo, la perspectiva que abrega de la Psicología de la Comunicación y más específicamente de la Teoría de la Representación Social de Serge Moscovici (1979), que lejos de reducir el fenómeno al plano individual busca dar cuenta de la influencia de los factores culturales y sociales sobre la percepción que el individuo tiene de sí mismo y de su entorno.

Moscovici ha señalado en *El psicoanálisis, su imagen y su público* que “la representación social es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de

los comportamientos y la comunicación entre los individuos” y que “la representación es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación” (Moscovici, 1979, p.17).

María Auxiliadora Banchs es otra investigadora que ha trabajado sobre esta temática desde una perspectiva análoga con respecto a la definición de las representaciones sociales, la autora remarca el carácter doble de éstas, como contenido y como proceso, “en tanto que una particular forma de conocimiento y también una estrategia de adquisición y comunicación del mismo conocimiento” (Banchs, 1982 como se citó en Mora, 2002, p.07)

La representación social es una teoría que integra conceptos cognitivos distintos como la actitud, la opinión, la imagen y la percepción social. Con la intención de clarificar y delimitar el fenómeno de la percepción, se muestra la definición del concepto siguiendo a Banchs:

El término no se refiere a las características físicas observables sino a rasgos que la persona le atribuye al blanco de su percepción. La percepción es descrita como una instancia mediadora entre el estímulo, el objeto exterior y el concepto que de él nos hacemos. La representación social no es una intermediaria sino un proceso que hace que concepto y percepción sean intercambiables puesto que se engendran recíprocamente. (Banchs, 1982 como se citó en Mora, 2002, p.18)

Por su lado, Atar (2007) sugiere que los psicólogos suelen establecer una diferencia entre la sensación -recibir datos- y la percepción -proceso activo de darles sentido-. Así, resulta que lo denominado percepción no se trata solamente de la recepción de datos de nuestro entorno, sino que una vez recibidos, el individuo trata de manera activa de otorgarles sentido, de interpretarlos. En este sentido, “la percepción no está determinada por patrones de estímulo; por el contrario es una búsqueda dinámica por la mejor interpretación de los datos disponibles” (Gregory, R.L., y otros, 1996 como se citó en Atar, 2007, p.18). Este enfoque sobre la percepción muestra que la dimensión cultural está fuertemente involucrada en la construcción del significado del dato recibido.

Podríamos afirmar entonces, que la percepción es intersubjetiva, implica un proceso de conocimiento, es intangible y no tiene formas correctas o incorrectas. En el presente estudio nos interesa recuperar y analizar las percepciones construidas y vehiculizadas por teletrabajadores en torno a su experiencia laboral bajo dicha modalidad, las posturas encontradas, las tensiones y los lugares comunes con el fin de enriquecer la discusión sobre el fenómeno en la clave que lo abordamos: *apocalípticos e integrados*.

Alcance de la investigación

La presente tesis reviste un carácter de estudio exploratorio. Según Sampieri (2014) este tipo de estudios presentan el estado de conocimiento sobre un problema de investigación poco estudiado, y resultan de una revisión de la literatura para establecer sus límites conceptuales y metodológicos.

Este tipo de estudio determina tendencias, identifica áreas, ambientes, contextos y situaciones de estudio, sin constituir un fin en sí mismo. A partir de la vacancia de un tema particular posterior a la revisión de la literatura, se pretende analizar un fenómeno novedoso: percepciones que generan las prácticas del teletrabajo como un fenómeno emergente en el nuevo contexto de la Covid-19, en el marco de la reactualización conceptual del debate *apocalípticos vs integrados*.

Esta investigación permitirá aproximarnos a una faceta del fenómeno del teletrabajo relativamente desconocido, promoverá investigaciones a futuro de orden correlacional o explicativo posibilitando indagar sobre nuevos problemas e identificar conceptos o variables promisorias.

Dentro del campo de estudios sociales de la comunicación, las posibles articulaciones entre comunicación, trabajo y producción de subjetividades laborales constituyen un particular sub-campo, posibilitando un abordaje exploratorio del fenómeno.

La mirada comunicacional además, permite problematizar las relaciones de las organizaciones y los trabajadores en sus tramas internas, comprender las formas en que se perciben las experiencias de teletrabajo, y los modos en que se establecen y resuelven

las tensiones en relación a las valoraciones de este tipo de prácticas.

Supuestos de trabajo / hipótesis

Previo al abordaje de la muestra de análisis, se aventuran las siguientes hipótesis:

- a. Las experiencias situadas en una valoración *apocalíptica* tenderán a expresar que el estado actual del mundo del trabajo en sociedades neoliberales produce condiciones de flexibilización laboral que alientan modalidades de contratación informales y precarizantes.
- b. Las experiencias situadas en una valoración *integrada* tenderán a expresar que las nuevas tecnologías permiten una relativa autonomía gracias a las posibilidades que genera el trabajo deslocalizado.

Diseño

Siguiendo a Sampieri (2014), esta tesina se orientó por un proceso de investigación no experimental cuantitativa, ya que se busca observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos, sin manipular variables deliberadamente.”Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural” (Sampieri, 2014, p.153). A su vez, el autor propone clasificar a las investigaciones no experimentales entre transversales o longitudinales. La presente tesis será de tipo transversal ya que busca “tomar una fotografía” de algo que sucede en un momento dado: analizar la percepción de las experiencias de las personas que desarrollan su labor desde la modalidad de Teletrabajo, en el periodo 2020-2021, en Argentina. Además, se tratará de un diseño transversal descriptivo, ya que se pretende describir al grupo objetivo según dos grupos de variables: unas de índole socioeconómicas (edad, nivel socioeconómico, nivel educativo y tipo de relación laboral), y otras ligadas a las percepciones de las experiencias laborales referidas a condición salarial, gestión del tiempo y separación del

mundo de la vida y del trabajo, habilidades digitales, costos, nomadismo digital e impacto ambiental.

d. Selección de muestra / Unidad de análisis

Para la selección de la muestra, primero se define la unidad de muestreo/análisis. La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos.

A partir de la pregunta de investigación, se define la unidad de análisis, población y muestra.

Pregunta de investigación	Unidad de análisis	Población	Muestra
¿Cómo es valorada, en términos de ventajas y desventajas, la experiencia laboral en personas que vienen trabajando bajo la modalidad de teletrabajo durante el último año en Argentina?	Personas que realizan sus labores en modalidad de teletrabajo, tanto freelance como asalariados.	Todos los argentinos que realizan actividades de teletrabajo freelance o asalariado, durante al menos el último año (periodo 2020-2021). Aprox. 3 millones de personas según Albrieu, 2020.	100 argentinos que realizan actividades de teletrabajo freelance o asalariado, durante al menos el último año (periodo 2020-2021)

Si bien no se cuenta con números concretos para definir la población a analizar (teletrabajadores argentinos), tomamos como referencia la investigación de CIPPEC desarrollada por Albrieu (2020) para estimar la cantidad de trabajadores que se encuentran en estas condiciones.

Es decir, de un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la EPH, entre 3,1 y 3,3 millones se dedican a tareas que podrían ser realizadas desde el hogar. Como complemento, entre 8,3 y 8,5 millones de trabajadores no pueden trasladar sus tareas diarias al mundo digital. (Albrieu, 2020, p.07)

Para establecer el tamaño de la muestra, se tendrán en cuenta los siguientes datos:

- Tamaño de la población: 3.000.000 de potenciales teletrabajadores argentinos.
- Margen de error: 10%
- Nivel de confianza: 95%

Ingresando estos datos, las calculadoras muestrales (stats, QuestionPro, etc) establecen que el tamaño de la muestra deberá ser de 100. (unidades muestrales).

Para llegar a esas 100 unidades muestrales se utilizó la técnica de Muestra en cadena o por redes, también conocida como bola de nieve, donde se “identifican participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar más datos o ampliar la información, y una vez contactados, los incluimos también”. (Morgan, 2008 como se citó en Sampieri 2016, p.388)

Recolección de datos (instrumento)

Se propone la construcción de un instrumento que permita analizar las categorías surgidas del análisis bibliográfico y del marco teórico. Para ello se operacionalizan las variables que luego se codifican para preparar los datos necesarios factibles de ser analizados. Se tendrán en cuenta dos variables: nivel socioeconómico y percepción de la experiencia laboral.

El instrumento se trata de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas. Las preguntas cerradas se agrupan en relación a las dos variables. Finalmente se realiza una pregunta abierta para conocer lo relativo a las “percepciones” como proceso activo de construcción de sentidos.

Para construir las dimensiones de análisis, partimos de las categorías que se desarrollan en el apartado teórico, que buscan poner en debate las posiciones *apocalípticas e integradas* a la luz de las nuevas transformaciones en el mundo del trabajo.

Siguiendo a Katz (2019) en *La técnica de la encuesta* podemos decir que los datos de toda investigación son producidos, es decir, son resultado de un proceso de elaboración en el que intervienen decisiones teórico-metodológicas:

Los datos surgen de una construcción teórica del objeto de estudio y contienen información sobre lo real, pero estos dos aspectos no son separables más que analíticamente, porque el contenido informativo del dato, aquello que revela acerca de la realidad -sea cual fuere la definición ontológica y epistemológica de realidad- sólo existe desde una perspectiva teórica con determinados supuestos epistemológicos. El dato es producto de algo que pone la realidad y algo que pone el sujeto, sus esquemas de asimilación, aunque no es posible separar qué de lo observado corresponde a cada quien. (Katz, 2019, p.28)

Se busca indagar las percepciones que tienen las personas o grupos de personas que ejercen la práctica del teletrabajo, en relación a sus experiencias personales y colectivas.

Para ello se construyen las siguientes variables y dimensiones de análisis:

Estudio de las percepciones sobre la experiencia laboral de personas que vienen trabajando bajo la modalidad de teletrabajo durante el último año en Argentina.				
Variable	Dimensión	Indicadores	Item	Respuestas (categorías)
Nivel socio-económico	Laboral	Franja etaria	Edad	18-25 / 26-35 / 36-45 / 46-65 / 65 +
		Género	Género	Femenino / Masculino / No Binario
		Tipo de situación familiar	¿Cuántas personas viven en tu hogar, incluyéndote a vos?	Vivo solo/a / 2 / 3 / 4 / 5 / Más de 5
			¿Tenés hijos o personas a tu cargo?	si / no
		Tipo de condición laboral	Tu trabajo es:	(1) En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público

				(2) En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado (3) Independiente/ Monotributista contratado por el Estado (4) Independiente/ Freelance (5) Ad Honorem en una fundación u organismo público o privado.
			¿Cuántas horas a la semana trabajás desde casa?	10-20 / 21-40 / Más de 40
	Educativa	Nivel educativo alcanzado	¿Cuál es el máximo nivel de estudios que alcanzó la persona que más aporta?	(1) Sin estudios (2) Primaria incompleta (3) Primaria completa (4) Secundaria incompleta (5) Secundaria completa (6) Terciaria o Universitaria incompleta (7) Terciaria completa (con título) (8) Universitaria completa (con título) (9) Posgrado
	Salud	Cobertura médica	¿Cuenta con cobertura médica asegurada, una obra social o medicina prepaga?	(1) SI. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga (2) No. En caso de ser necesario me atiendo en hospital público o con un profesional privado que busca en el momento
Percepción de la experiencia laboral	Condición salarial	Ingreso en relación al tiempo	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas?	Si/No
		Ingreso en relación a la productividad	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a tu productividad?	Si/No
		Riesgos laborales	¿Consideras que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?	Ventajas / Desventajas / Ninguna de las anteriores

		Modalidad de cobro	¿Qué modalidad preferís: cobrar por horas/días de trabajo, o cobrar por objetivos?	(1) Cobrar por tiempo (2) Cobrar por objetivos (3) Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.
		Negociación de ingresos	Percepción de condición salarial: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	(1) Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros. (2) Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc. (3) Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros. (4) Ninguna de las anteriores
	Legislativa	Conocimiento de la regulación	El 14 de Agosto del 2020 el Senado de la Nación Argentina aprobó una nueva Ley de Teletrabajo. ¿Estás interiorizado respecto a su contenido?	(1) Sí, conozco su contenido. (2) Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado. (3) Nunca escuché hablar de la ley.
			En caso de que no estés interiorizado con la Ley de Teletrabajo te dejamos un link para que puedas acceder a todo su contenido. https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo	
Separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida		Espacio físico	¿Tenés un espacio tranquilo y cómodo en tu casa para teletrabajar?	Si/No
		Tiempo de ocio	¿Lográs organizar y separar el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado al ocio, entretenimiento y a tu vida personal bajo la modalidad de teletrabajo?	Si/No
		Tareas de cuidado	¿Considerás que es compatible la modalidad de teletrabajo con el desarrollo de las tareas de cuidado del hogar y la familia?	Si/No

		Aislamiento laboral	Percepción de aislamiento laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	(1)Me siento aislado trabajando desde mi casa. (2)Me resulta indiferente trabajar desde mi casa (3) Me siento mejor trabajando desde mi casa. (4) Ninguna de las anteriores.
	Habilidades	Roles y funciones asignadas	¿Considerás que en tu trabajo, las funciones asignadas exceden el rol por el cual fuiste contratado/empleado?	Si/No
		Formación y capacidades digitales	¿Cuál o cuáles de estas habilidades digitales ponés en práctica a la hora de teletrabajar?	(1) Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. (2) De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones. (3) Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción. (4) Competencias creativas: Creación de contenidos digitales. (5) Programación. (6) Análisis de Big Data. (7) Otro: ____
	Manejo del tiempo	Flexibilidad horaria	¿Consideras que manejas mejor los horarios trabajando desde tu casa?	Si / No / Me es indiferente
		Desconexión digital	¿Lográs tener uno o varios momentos al día de desconexión digital?	Si / No
			¿Considerás que en tu situación laboral actual se respetan los horarios de desconexión digital?	Si / No / Otro:
		Autonomía laboral	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	(1) El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria. (2) Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria (3) El teletrabajo reduce mi autonomía

				laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria. (4) Ninguna de las anteriores.
Nomadismo	Desplazamiento y deslocalización	¿Tenés la posibilidad de realizar tus tareas laborales fuera de tu casa, o viajando?	Si / No	
Impacto ambiental	Contaminación y entorno urbano	¿Cómo valorás el teletrabajo con respecto al impacto ambiental? (Reducción de tráfico, reducción de contaminación acústica y huella de carbono.)	(1) El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta. (2) La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	
Costos	Uso de servicios públicos (transporte, infraestructura) y privados (alimento, insumos, etc)	¿Considerás que trabajar desde tu casa te ahorra costos en transporte, viáticos, comidas; o por el contrario te genera otros costos adicionales como por ejemplo pago de servicios como internet, electricidad, hardware y software?	(1) Me genera ahorros. (2) Me genera mayores costos. (3) No tiene impacto en mis costos.	
Consideraciones generales	Otros aspectos	Por último podés aportar a esta encuesta con un comentario final sobre tu experiencia con el teletrabajo.	Pregunta abierta	

CAPÍTULO IV – ANÁLISIS DE RESULTADOS

Percepción de la experiencia laboral: apocalípticos e integrados

Cuando iniciamos este proceso de investigación establecimos, desde una temática en particular, una pregunta-problema y unos objetivos de investigación que nos orientaron en el camino de la producción de conocimiento. Del mismo modo, tomamos reiteradamente decisiones teórico-metodológicas acerca de diversos aspectos. La sola idea de optar por una estrategia de investigación implicó muchas decisiones presentadas en principio como interrogantes: ¿Qué investigar? ¿Cómo obtener la información? ¿Cómo realizar el análisis de los datos producidos?

En este capítulo nos vamos a centrar en el último interrogante, es decir en el análisis de los datos producidos en el desarrollo del cuestionario semiestructurado, elaborado en el capítulo metodológico, que incorpora preguntas cerradas y preguntas abiertas de tipo auto-administrada.

Antes de adentrarnos en el análisis, no queremos dejar de señalar, siguiendo a Katz (2019) que todo dato de una investigación es producido, es decir, es resultado de un proceso de elaboración en el que intervienen decisiones teórico-metodológicas. Los datos aquí presentados y analizados surgen de una construcción teórica del objeto de estudio y contienen información sobre lo real “pero estos dos aspectos no son separables más que analíticamente, porque el contenido informativo del dato (...) sólo existe desde una perspectiva teórica con determinados supuestos epistemológicos” (Katz, 2019, p.29)

El instrumento presentado en el capítulo marco metodológico propone dos variables de análisis: el perfil socioeconómico y la percepción de la experiencia laboral. Dentro de la primera, buscamos conocer las dimensiones educativas, económicas, laborales, cruzadas por edad y género. En la segunda, indagamos las dimensiones referidas a condición salarial, gestión del tiempo y separación del mundo de la vida y del trabajo, las habilidades digitales, costos, nomadismo digital e impacto ambiental. Si bien se utilizó como variable de análisis el Nivel Socio Económico (NSE), no se busca aquí categorizar los niveles tal como lo establece este indicador sino contar con la posibilidad de disponer de las dimensiones específicas que componen al mismo. Es decir, no interesa tanto establecer una jerarquía entre ABC1, C2, etc, sino trabajar con las dimensiones por separado, cruzándolas con el análisis de la percepción.

En el capítulo metodológico fueron presentadas las dimensiones de análisis, y acá retomaremos esas dimensiones con la intención de profundizar en una lectura a partir de la aplicación de la encuesta y del marco teórico que sostiene o fundamenta nuestra investigación.

En este capítulo se presentan los resultados de la implementación del instrumento de recolección de datos separados en dos partes: Perfil socioeconómico y Percepción de la experiencia laboral. Buscamos cruzar las dimensiones más significativas de cada variable en cuanto al desarrollo conceptual del presente trabajo, con la intención de agruparlas en dos conjuntos de posturas con miras a facilitar su análisis y comparabilidad general: *Apocalípticos e integrados*.

Aquellas respuestas tanto cuantitativas como cualitativas tendientes a presentar una posición celebratoria acerca de la modalidad del teletrabajo así como de sus bondades o beneficios fueron agrupadas en la categoría analítica *Integrados*. Por su parte las respuestas tendientes a expresar una postura crítica o impugnatoria sobre la modalidad del teletrabajo, fueron agrupadas en la categoría analítica *Apocalípticos*.

Datos contruidos con los resultados de la encuesta

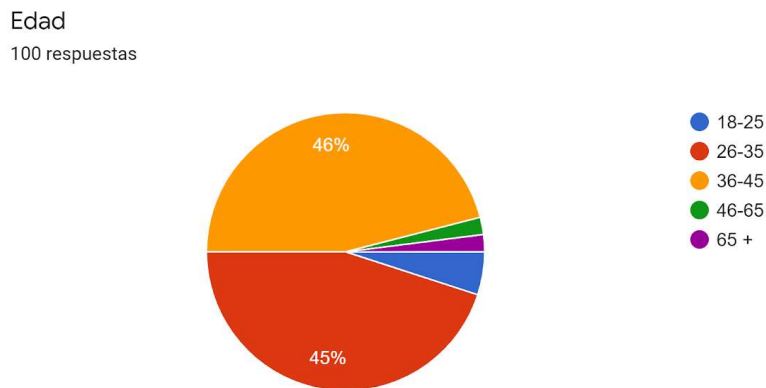
La encuesta se realizó a una muestra de 100 personas, utilizando la técnica de *muestra en cadena o por redes*, (Sampieri 2014) también conocida como bola de nieve, en dónde identificamos a 20 participantes claves que fueron agregados a la muestra, quienes luego debían encargarse de distribuirla al menos a 4 personas que cumplieran con los requisitos de la encuesta, haber teletrabajado en Argentina en el último año, y pudieran proporcionar su respuesta. Una vez contactados, los incluimos también. A los primeros 20 participantes que asumieron el compromiso de distribuir la encuesta entre colegas, u otros teletrabajadores se los eligió porque contaban con la factibilidad de hacerlo en sus ámbitos de trabajo, promoviendo de esta forma una distribución heterogénea.

El instrumento se diseñó mediante un formulario de Online Google y se distribuyó por diversos canales digitales como WhatsApp, Mail, Mensajes privados de Facebook e Instagram.

Parte I: Perfil socioeconómico encuestados

Más del 90% de los encuestados se encuentran en la franja de 26 a 45 años, coincidiendo con la edad de la población económicamente activa de Argentina, de la encuesta permanente de hogares (EPH, 2021) del primer trimestre del año.

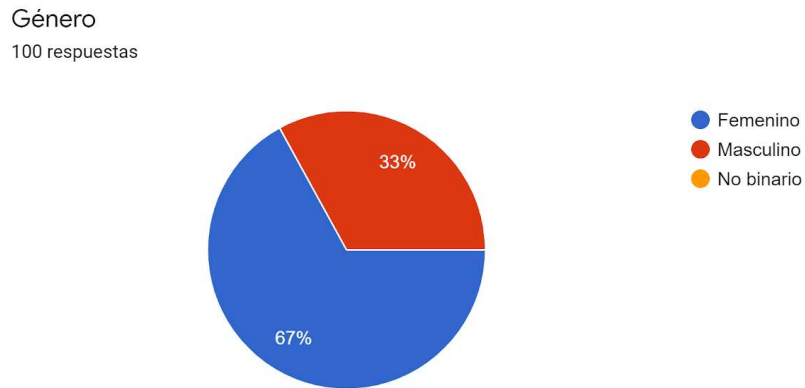
Gráfico 1 - Perfil Socioeconómico, dimensión laboral, indicador franja etaria



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

La distribución de género en la muestra se dió de manera azarosa mediante la aplicación de la técnica de la bola de nieve mencionada anteriormente. Ver gráfico:

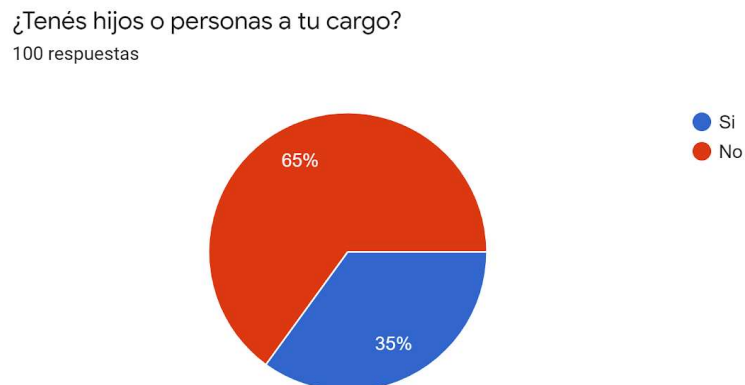
Gráfico 2 - Perfil Socioeconómico, dimensión laboral, indicador género



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

La gran mayoría de los encuestados viven solos o con un acompañante, solo un poco más de un tercio tienen hijos o personas a su cargo.

Gráfico 3 - Perfil Socioeconómico, dimensión laboral, indicador tipo de situación laboral

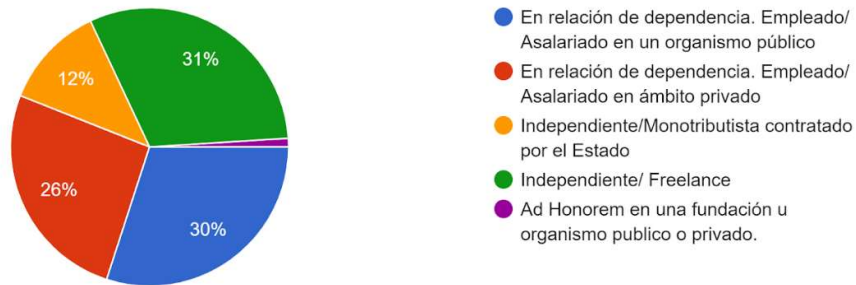


Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

La mayoría de los encuestados, el 56% posee un trabajo en relación de dependencia, ya sea contratado por un organismo público o en ámbito privado. Por otro lado, un tercio de los encuestados trabajan de manera independiente/freelance (el 31%), mientras que la minoría, (el 12 %) trabaja de manera independiente contratado por el Estado. Siendo solo el 1% que trabaja Ad Honorem.

Gráfico 4 - Perfil Socioeconómico, dimensión laboral, indicador tipo de condición laboral

Tu trabajo es
100 respuestas

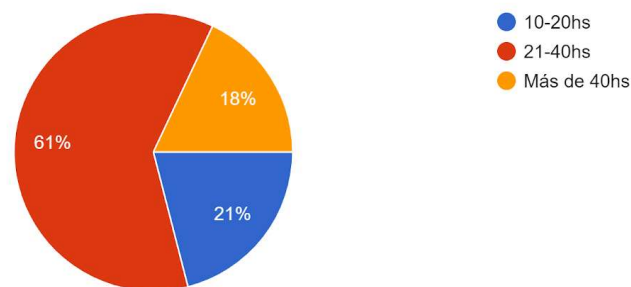


Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

En su mayoría, los encuestados trabajan entre 21 y 40 hs por semana.

Gráfico 5 - Perfil Socioeconómico, dimensión laboral, tipo de condición laboral

¿Cuántas horas a la semana trabajás desde casa?
100 respuestas

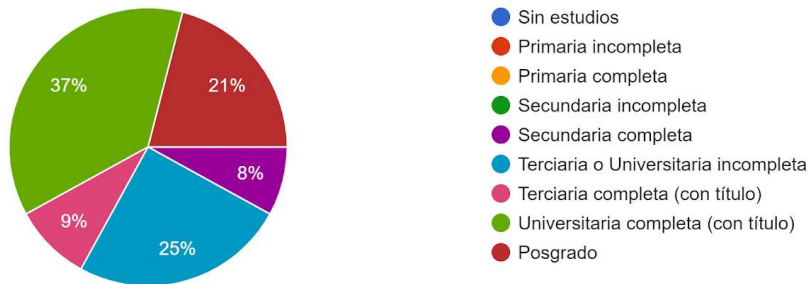


Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Ante la consulta sobre el máximo nivel educativo, si bien estaban presentes las categorías “sin estudios, primaria incompleta, primaria completa y secundaria incompleta” estas opciones obtuvieron 0 respuestas.

Gráfico 6 - Perfil Socioeconómico, dimensión educativa, indicador nivel educativo alcanzado

¿Cuál es el máximo nivel de estudios que alcanzaste?
100 respuestas

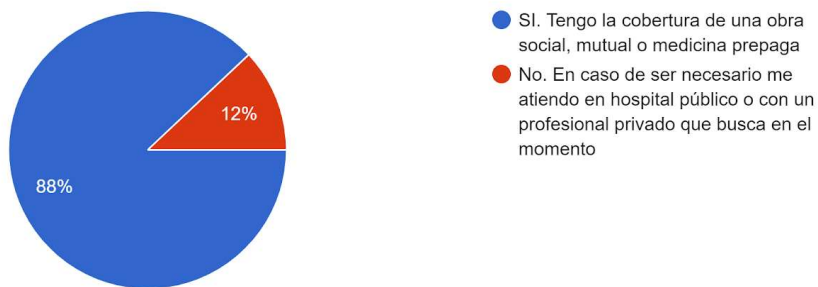


Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Ante la consulta sobre cobertura de salud a través de obra social o medicina prepaga, el 88% de los encuestados respondieron que cuentan con cobertura.

Gráfico 7 - Perfil Socioeconómico, dimensión salud, indicador cobertura médica

¿Contás con cobertura médica asegurada, una obra social o medicina prepaga?
100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Perfil del teletrabajador en general

A partir del cruce de datos de la variable socioeconómica, nos resultó significativo haber identificado tres grupos de perfiles, cada uno con un carácter particular en cuanto a su rango etario, el género, el nivel educativo alcanzado, el tipo de contratación laboral, y los hijos o personas a cargo.

Perfil A: Mujeres entre 26 y 45 años con título universitario o de posgrado (43% del total de los encuestados).

Perfil B: Varones y mujeres entre 26 y 45 años que teletrabajan en relación de dependencia en organismo privado o público con hijos o personas a cargo (25% del total de los encuestados).

Perfil C: Varones y mujeres entre 26 y 45 años que teletrabajan en modalidad Independientes/Freelance sin hijos ni personas a cargo (20% del total de los encuestados)

Parte II: Percepciones de la experiencia laboral

A partir de acá se presentan los resultados de las dimensiones relevadas en la encuesta que consideramos más significativas en cuanto al universo conceptual que tratamos en el marco teórico, con el fin de identificar y agrupar aquellas respuestas más cercanas a una postura *apocalíptica e integrada*.

Como estructura general de este apartado se irán presentando cada una de las dimensiones bajo análisis, y los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos a partir de la encuesta.

Percepción acerca de la Condición Salarial

A continuación presentamos los resultados y el análisis de los dos bloques de preguntas que conforman la dimensión Percepción acerca de la Condición Salarial: a) Ingreso en

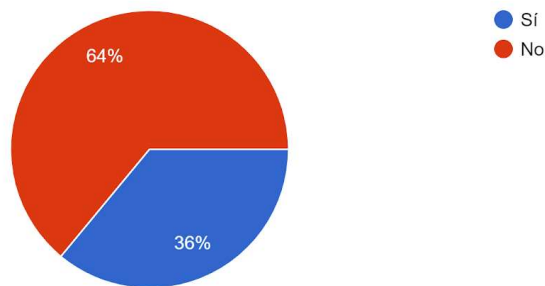
relación al tiempo, la productividad y los riesgos laborales y b) modalidad de cobro y negociación de ingresos.

a. Ingreso en relación al tiempo, la productividad y los riesgos laborales

En relación a la pregunta acerca de la relación entre ingresos y horas trabajadas, la mayoría, el 64% considera que no percibe ingresos adecuados en relación a la cantidad de horas trabajadas.

Gráfico 8 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión condición salarial, indicador ingreso en relación al tiempo

¿Consideras que tu ingreso/salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas?
100 respuestas

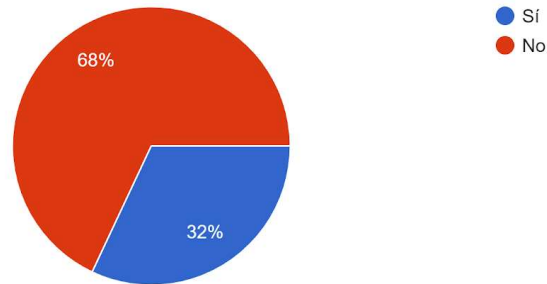


Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

En el mismo sentido, la mayoría de los encuestados, el 68% considera que sus ingresos tampoco son adecuados en relación a su productividad en la modalidad de teletrabajo.

Gráfico 9 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión condición salarial, indicador ingreso en relación a la productividad

¿Consideras que tu ingreso/salario es adecuado en relación a tu productividad?
100 respuestas

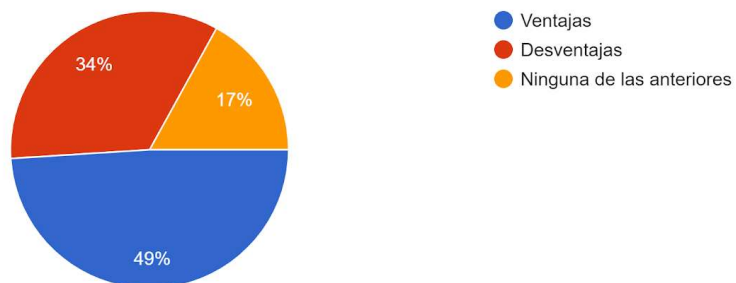


Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Por su parte, casi la mitad de los encuestados, el 49% considera que el teletrabajo presenta ventajas en relación a la prevención de riesgos laborales, tanto físicos como mentales, mientras que un poco más de un tercio, el 34% considera que el teletrabajo presenta desventajas, el restante 17% le resulta indiferente.

Gráfico 10 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión condición salarial, indicador riesgos laborales

¿Consideras que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en relación a la salud física y mental, tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?
100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Avanzando en el análisis de esta dimensión, hemos construido dos grupos que nos permitirán establecer comparaciones y caracterizaciones generales. En primer lugar, un grupo al que llamamos “consolidado” con respuestas homogéneas, algunas de ellas más tendientes a una postura de valoración negativa que conforman el subgrupo “apocalípticos”, y otras respuestas con una valoración positiva constituyendo el subgrupo “integrados”. En segundo lugar, otro grupo al que llamamos “disperso” que lo caracteriza un tipo de respuestas con matices, más heterogénea, que combina valoraciones tanto positivas como negativas respecto al primer bloque de preguntas que constituyen la dimensión Condición Salarial: Ingreso en relación al tiempo, ingreso en relación a la productividad y riesgos laborales. (ver Tabla 1).

En cuanto al grupo “consolidado”, observamos que tenemos 21 encuestados que en esta dimensión de análisis específica se aproximan a una postura integrada, y 26 encuestados que se aproximan a una postura apocalíptica. Es decir que en relación a la percepción de la condición salarial encontramos 47 respuestas que indicarían una postura consolidada, ya sea apocalíptica o integrada. (ver Tabla 1).

Por su parte las 53 respuestas con matices, correspondientes al grupo “disperso” refieren a respuestas mixtas, donde algunos de ellos consideran por ejemplo, que su salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas y adecuado a su productividad, pero encuentran desventajas en relación a los riesgos laborales que implica el teletrabajo. O bien aquellas respuestas que consideran que su salario no es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas ni a su productividad, pero encuentran ciertas ventajas en relación a los riesgos laborales que implica el teletrabajo. (Ver Tabla 1)

Tabla 1: Respuestas en la dimensión “condición salarial” según grupos: consolidados y dispersos.

Grupo	Subgrupo	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a tu productividad?	¿Considerás que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en relación a la salud física y mental, tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?	Total

Consolidado	Postura apocalíptica	no	no	desventajas	26
	Postura integrada	si	si	ventajas	21
Dispersos	-	si/no	si/no	desventajas / ventajas	53

Fuente: elaboración propia

Buscando conocer los perfiles socio-económicos de quienes constituyen el grupo “consolidado” (tipo de trabajo, género, edad, hijos a cargo, etc) nos resultó significativo que la mayoría, el 80% de las personas con una valoración más cercanas a una postura apocalíptica en su percepción de la condición salarial, son mujeres, de 26 a 45 años (Ver tabla 2). En tanto los perfiles de quienes se acercan a una postura más integrada se distribuyen de manera más o menos equilibrada entre hombres y mujeres. A su vez las edades de este subgrupo son dispares y heterogéneas (tabla 2).

Por otro lado, aquellos encuestados que constituyen el grupo “dispersos” los caracteriza en su mayoría mujeres entre 26 y 45 años.

Tabla 2: Perfil socio económico para la dimensión “condición salarial”, según grupos.

Grupo	Subgrupos	Edad					Género		Total
		18-25	26-35	36-45	46-65	+65	Fem	Masc	
Consolidado	Postura apocalíptica	2	12	12	-	-	21	5	26
	Postura integrada	1	11	5	2	2	9	12	21
Disperso	-	2	22	29	-	-	37	16	53

Fuente: elaboración propia

Siendo el subgrupo “apocalípticos” aquel que presenta más homogeneidad en cuanto a sus respuestas y al perfil socio económico de quienes los constituyen, nos parece adecuado recuperar algunas citas de la última pregunta de la encuesta, la cual fue diseñada con carácter abierto, en donde los encuestados podían volcar comentarios generales sobre

su experiencia laboral con el teletrabajo. Allí, pudimos localizar una serie de respuestas correspondientes a este subgrupo que resultaron significativas para profundizar algunos sentidos en torno a la Condición Salarial como dimensión de análisis.

Estas citas confirman y ahondan en la valoración negativa que este subgrupo realizó en torno al ingreso en relación al tiempo e ingresó en relación a la productividad, destacando aquellas respuestas que expresan algún tipo de malestar. En cuanto a los riesgos laborales, cabe destacar que los encuestados hicieron énfasis en el deterioro de la salud, tanto física como mental que conlleva el teletrabajo:

El teletrabajo ha incrementado mi tiempo dedicado al trabajo, hasta incluso habilitando exigencias en relación al desempeño, dedicación y cantidad de tareas vinculadas a lo laboral. (...) Quizás si se planificara el trabajo responsablemente, entendiendo que no es posible trasladar de igual manera la presencialidad a la virtualidad, se contemplarían otras condiciones y formas que lo harían más saludable, con otro grado de exigencias y garantías. (encuestado N°10)

En ocasiones, hay condicionantes externos que dificultan la productividad y un buen desarrollo de la jornada de teletrabajo, como lo son por ejemplo, fallas en la prestación de servicios de internet, caídas de la red eléctrica, dificultades para la conexión remota, entre otras. (encuestado N°25)

La empresa no estaba preparada para migrar al teletrabajo, hubo mucho maltrato laboral y carga horaria, luego siguió la desorganización, nunca nos remuneraron por los gastos de internet, de mobiliario de oficina ni electricidad que corre por cuenta del empleado. (encuestado N°51)

(...) el tema postural cómo no tengo silla ergonómica es un problema (encuestado N°1)

Mucho agotamiento mental. Me siento demandada todo el día. (encuestado N°41)

En el teletrabajo la comunicación con superiores y pares es extremadamente estresante y desgastante. (encuestado N°95)

Lo que me ahorro en gastos de transporte pago un gimnasio para mi salud mental más q para mi cuerpo. (encuestado N°6)

(...) puedo decir que me dolía mucho más la espalda por no contar con las sillas y comodidades del call pero en si la experiencia fue muy buena (encuestado N°79)

Está bueno pero es agotador mentalmente (encuestado N°73)

Más allá de los ahorros que el teletrabajo posibilita, hay perjuicios a larga, perjuicios en relación a lo corporal y al mental. (encuestado N°74)

b. Modalidad de cobro y negociación de ingresos.

Presentamos a continuación los resultados respecto al segundo bloque de preguntas, dentro de la dimensión Condición Salarial: modalidad de cobro y negociación de ingresos.

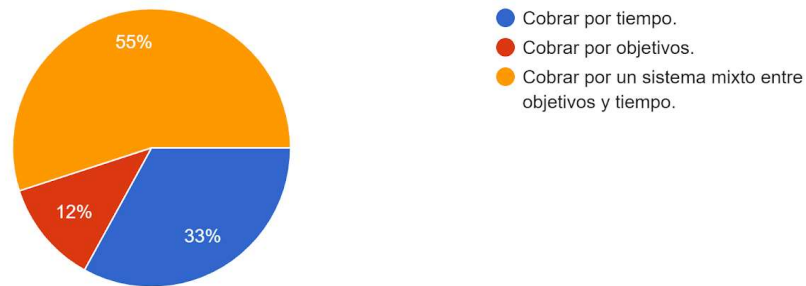
Para el análisis de este bloque de preguntas pertenecientes a la dimensión Condición Salarial, no se distinguió entre grupo consolidado y grupo disperso ya que la conformación de las preguntas no buscaba en este caso identificar las posturas “apocalíptica” o “integrada”, sino encontrar coincidencias o divergencias cruzando respuestas pertenecientes a la percepción acerca de la negociación de ingresos y modalidad de cobro, con respuestas pertenecientes a la variable Perfil socio económico, específicamente a la pregunta modalidad de contratación laboral.

Respecto de la modalidad de cobro, el 33% de los encuestados prefieren cobrar por tiempo, el 12% cobrar por objetivos, y la mayoría de ellos, un 55% preferirían cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.

Gráfico 11 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión condición salarial, indicador modalidad de cobro

¿Qué modalidad preferís. Cobrar por horas/días de trabajo, o cobrar por objetivos?

100 respuestas



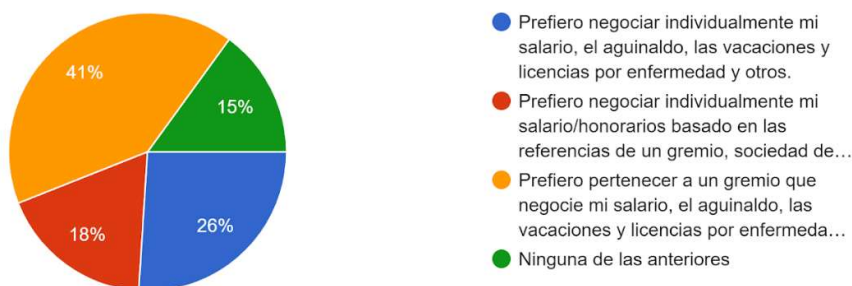
Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

En cuanto a la percepción en relación a la negociación de ingresos, un 41% de los encuestados prefiere pertenecer a un gremio para negociar el salario, aguinaldo, vacaciones y licencia por enfermedad. Un 26% prefiere negociar individualmente el salario, aguinaldo, vacaciones, licencia por maternidad y otros. Un 18% indica tener preferencias por la negociación del salario/honorario de forma individual pero basada en referencias de algún gremio, sociedad de profesionales, etc. Un 15% no siente identificación con ninguna de las formas de negociación salarial mencionadas.

Gráfico 12 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión condición salarial, indicador negociación de ingresos

Percepción de condición salarial: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?

100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms

Sin intención de ser concluyentes, podemos inferir una correlación entre la pregunta en torno a la percepción “negociación de ingresos” combinada con la pregunta “tipo de condición laboral” perteneciente a la variable Perfil Socioeconómico. Observamos que de los 56 encuestados que son asalariados contratados tanto en el ámbito público como privado, 30 de ellos perciben más favorable la pertenencia a un gremio para negociar su salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros. Mientras que en el caso de los 31 trabajadores independientes/freelance, 22 prefieren negociar individualmente su salario ya sea con o sin referencias de gremios, colegios profesionales, etc. (Ver tabla 3)

Tabla 3: Percepción de la negociación de ingresos en relación al tipo de condición laboral.

Tipo condición laboral	Distribución en relación a la condición laboral	Percepción “negociación de ingresos”			
		Preferencia de pertenecer a un gremio	Preferencia de negociar individualmente con referencia	Preferencia de negociar individualmente	Ninguna de las anteriores
Asalariado ámbito privado	26	14	4	7	1

Asalariado ámbito público	30	16	1	5	8
Independiente contratado por el estado	12	6	3	2	1
Independiente freelance	31	4	10	12	5
Ad honorem	1	1	-	-	-

Fuente: elaboración propia

Quienes ya pertenecen a un gremio lo perciben de manera favorable, en tanto que aquellos que negocian individualmente sus ingresos, prefieren continuar negociando su ingreso de ese modo. También podríamos inferir que aquellas personas que se encuentran trabajando para el Estado contratados como independientes, perciben como más favorable, la pertenencia a un gremio para negociar su salario. Esto podría ser un indicador de la situación de precariedad laboral bajo esta modalidad de contratación.

Percepción de la ley de teletrabajo

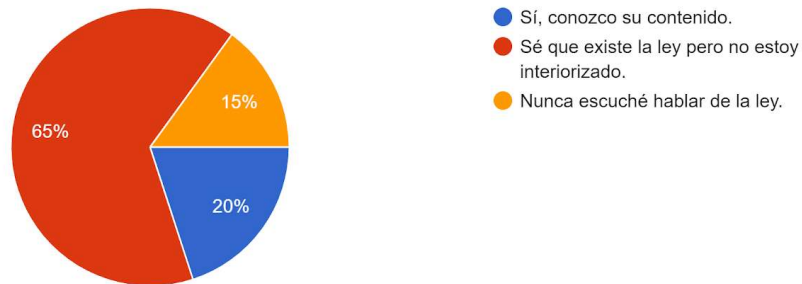
Ante la consulta a los encuestados acerca del conocimiento de la Ley 27.555 de Teletrabajo, encontramos que una gran mayoría (65% de los encuestados) tenía conocimiento de la ley pero no estaba interiorizado respecto a su contenido, tan solo un 20% de los encuestados conocía la existencia de la Ley y expresaba estar al tanto de su contenido, mientras que un 15% ni siquiera conocía de la existencia de la ley y mucho menos el debate que la generó.

Gráfico 13 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión legislativo, indicador conocimiento de la regulación

El 14 de Agosto del 2020 el Senado de la Nación Argentina aprobó una nueva Ley de Teletrabajo.

¿Estás interiorizado respecto a su contenido?

100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Percepción acerca de la separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida

A continuación presentamos los resultados y el análisis de los dos bloques de preguntas que conforman la dimensión Percepción acerca de la separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida: a) Espacio físico, tiempo de ocio y tareas de cuidado y b) aislamiento laboral.

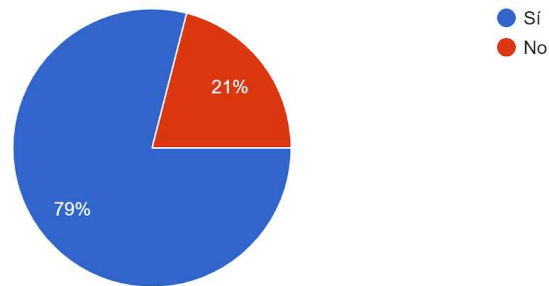
a. Espacio físico, tiempo de ocio y tareas de cuidado

En primer lugar presentamos los resultados del bloque “espacio físico, tiempo de ocio y tareas de cuidado”, detallando los resultados individualizados y luego generando un entrecruzamiento de datos.

La mayoría de los encuestados, 79%, dice tener un espacio físico tranquilo y cómodo para trabajar desde su casa.

Gráfico 14 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida, indicador espacio físico

¿Tenés un espacio tranquilo y cómodo en tu casa para teletrabajar?
100 respuestas

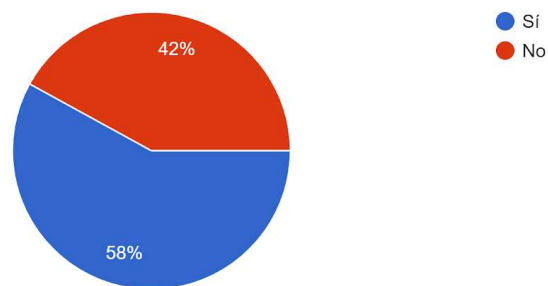


Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Además, el 58% expresa que logra organizar y separar el tiempo dedicado al trabajo respecto del tiempo de ocio, entretenimiento y vida personal.

Gráfico 15 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida, indicador tiempo de ocio

¿Lográs organizar y separar el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado al ocio, entretenimiento y a tu vida personal bajo la modalidad de teletrabajo?
100 respuestas



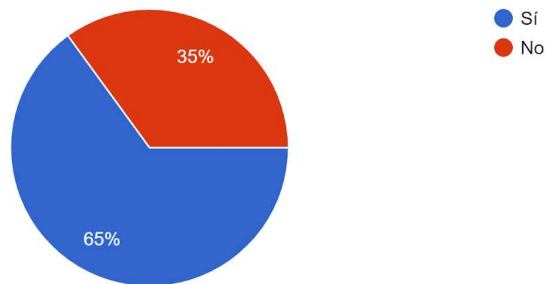
Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Por su parte el 65% de los encuestados consideran compatibles las tareas de teletrabajo en relación al cuidado del hogar y la familia.

Gráfico 16 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida, indicador tareas de cuidado

¿Consideras que es compatible la modalidad de teletrabajo con el desarrollo de las tareas de cuidado del hogar y la familia?

100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

En esta dimensión de análisis, nuevamente hemos retomado la caracterización de los encuestados en grupos “consolidados” y “dispersos” ya que la conformación del primer bloque de preguntas posibilitaron la polarización de respuestas con el fin de analizarlas a la en clave de posturas “apocalíptica” e “integrada”.

En el bloque de preguntas en torno a espacio físico, tiempo de ocio y tareas de cuidado identificamos 50 personas con respuestas de características “consolidadas” y 50 “dispersos”. Dentro de los 50 consolidados, 43 encuestados pertenecen al subgrupo “integrados”, en tanto sólo 7 pertenecen al subgrupo “apocalípticos”. Es decir que en relación a la percepción de la “separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida” encontramos 50 respuestas que indican posturas consolidadas, y 50 respuestas que valoran de manera heterogénea los distintos indicadores dentro de esta dimensión bajo análisis. (Ver tabla 4)

Queremos resaltar que en esta dimensión de análisis, en contraste con las otras dimensiones se observa una clara tendencia a expresar posturas favorables en cuanto a la percepción de la “separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida”. Es decir, mientras en la dimensión Condición Salarial las percepciones se mostraron de forma más equitativa entre “apocalípticos” e “integrados” (26 y 21 respectivamente), llama la atención que en esta dimensión, que implica pensar el borramiento de límites entre los tiempos y espacios de trabajo y de vida, muy pocas personas presentaron posturas críticas, impugnatorias, es decir “apocalípticas”. (Recuperar para conclusiones).

Tabla 4: Polarización de respuestas en la dimensión “Separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida”

Grupo	Subgrupo	¿Tenés un espacio tranquilo y cómodo en tu casa para teletrabajar?	¿Lográs organizar y separar el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado al ocio, entretenimiento y a tu vida personal bajo la modalidad de teletrabajo?	¿Considerás que es compatible la modalidad de teletrabajo con el desarrollo de las tareas de cuidado del hogar y la familia?	Total
Consolidado	Postura apocalíptica	no	no	no	7
	Postura integrada	si	si	si	43
Disperso	-	si/no	si/no	si/no	50

Fuente: elaboración propia

En esta dimensión de análisis resultó revelador encontrar una escasa cantidad de respuestas próximas al subgrupo “apocalíptico”. Por el contrario, una gran mayoría de los “consolidados” expresaron posturas celebratorias de su experiencia de teletrabajo con respecto al uso del espacio físico, tiempo de ocio y tareas de cuidado. Aquí nos parece relevante recuperar algunas frases vertidas en la pregunta de carácter abierto que confirman y aportan más sentidos a esta postura “integrada”:

Se desdibujan las fronteras del adentro y afuera, el ocio y trabajo. Como beneficio, en mi caso, me permitió atender gente de diferentes partes del mundo y acceder a jornadas de otros países. (encuestado N°48)

El teletrabajo vino para quedarse y hay que encontrarle sus ventajas. Una vez que lo hagamos manejaremos muchísimo mejor los límites entre lo que es laburo y lo que es ocio. (encuestado N°75)

Me gusta mucho el teletrabajo en cuanto a poder pasar más tiempo en mi casa y compartir con mis perros que si no pasan mucho tiempo solos. (encuestado N°76)

Valoro que el teletrabajo me ha brindado la posibilidad de compatibilizar almuerzo con mis hijos y trabajo. (encuestado N°34)

Me permitió pasar más tiempo con mi familia. (encuestado N°9)

Las ventajas que tuve fue ahorrar en transporte y guardería de mi hija y poder estar presente en mi casa para ella más allá que ella veía que trabajaba. (encuestado N°79)

b. Aislamiento laboral

En cuanto al segundo bloque de preguntas correspondientes a la dimensión “Separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida”, se presenta a continuación el indicador sobre aislamiento laboral, que en este caso, es una sola pregunta. La mayoría de los encuestados, el 48% percibe que se siente mejor trabajando desde su casa. El 25% de los encuestados percibe que se siente aislado, en tanto al 17% les resulta indiferente trabajar desde su casa. Un 10% no se siente identificado con ninguna de estas respuestas.

Gráfico 17 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida, indicador aislamiento laboral

Percepción de aislamiento laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?

100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

En el caso de la pregunta acerca de la percepción del aislamiento laboral, no resultó necesario la construcción de grupos y subgrupos ya que es posible identificar posturas más o menos consolidadas en la misma respuesta. Es decir, aquellos que respondieron la opción “Me siento más aislado trabajando desde mi casa” son considerados cercanos a una postura “apocalíptica”, mientras que los que respondieron “Me siento mejor trabajando desde mi casa” son considerados cercanos a una postura integrada. Por su parte, los encuestados que respondieron “Me resulta indiferente trabajar desde mi casa” y “Ninguna de las anteriores” son considerados “dispersos”.

Podemos decir que resulta interesante, que al igual que en el primer bloque de preguntas referidas a espacio físico, tiempo de ocio y tareas de cuidado, en este bloque referido a percepción del aislamiento laboral, se destacan la cantidad de respuestas más próximas a una postura integrada.

A continuación presentamos algunos fragmentos de las respuestas vertidas en la pregunta de carácter abierto distinguiendo aquellas que podrían ser asociadas a una postura “integrada” de aquellas con un carácter más cercano a una postura “apocalíptica” respecto al aislamiento laboral:

Apocalípticas:

Es super cómodo pero aísla socialmente muchísimo y en mi caso trabajo en equipo por lo cual debimos adaptarnos a realizar esa parte en grupo de wsap. (encuestado N°80)

Me fue difícil adaptarme, usar la tecnología que yo no usaba mucho y organizar los horarios. Con el tiempo eso fue mejorando y empecé a ver las ventajas, salvo el aislamiento laboral que creo es importante para cualquiera que trabaja en un equipo (encuestado N°98)

El teletrabajo creo que es una herramienta que puede ayudar en muchos casos. Pero también va de la mano con un aumento de productividad en menor tiempo, mayor aislamiento y atomización social lo que debilita procesos colectivos y tiene efectos negativos a nivel psicosocial. (encuestado N°48)

Integradas:

Me parece una buena modalidad, en la medida en que “disuelve” las distancias físicas, ampliando las posibilidades de contacto y trabajo en equipo. (encuestado N°21)

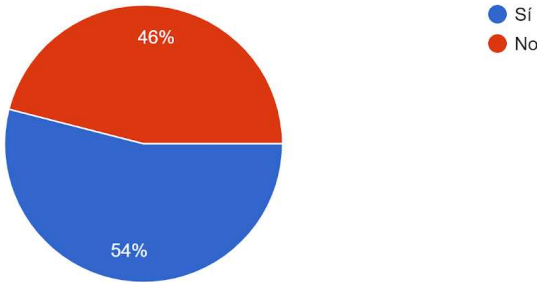
En mi esquema de laburo, el teletrabajo es una herramienta. Las más de las veces ayuda en agilizar instancias colectivas que de otro modo demandarían más tiempo y coordinación entre agendas de distintas personas. (encuestado N°4)

Percepción acerca de las habilidades digitales

Del total de la muestra, un poco más de la mitad, el 54% percibe que las funciones asignadas exceden el rol por el cual fueron contratadas, mientras que la otra parte, 46%, por el contrario, considera que sus funciones no lo exceden.

Gráfico 18 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión habilidades, indicador roles y funciones asignadas

¿Consideras que en tu trabajo, las funciones asignadas exceden el rol por el cual fuiste contratado/empleado?
100 respuestas



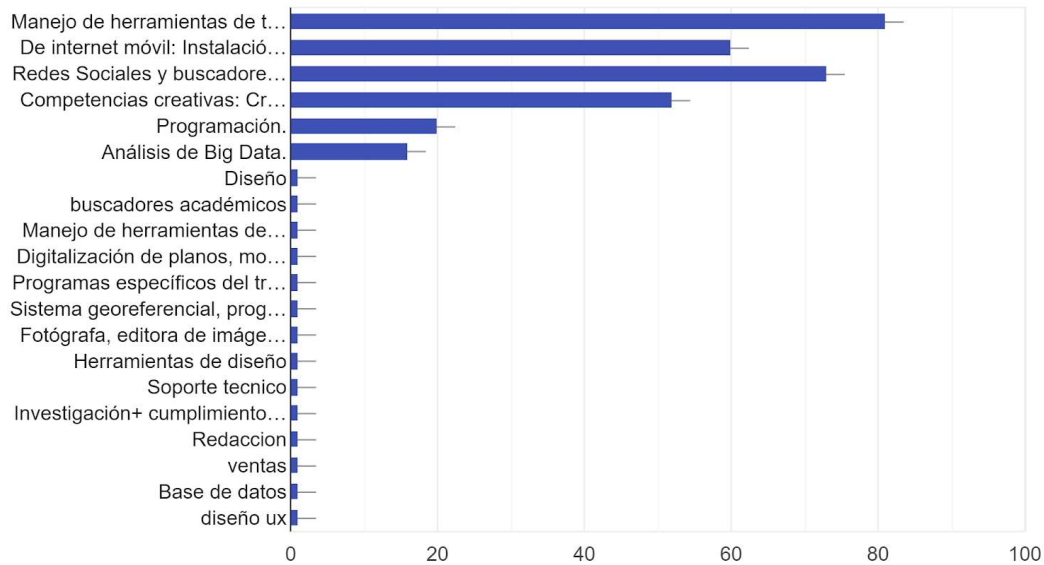
Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

En cuanto a las habilidades digitales, se habían consignado una serie de opciones, entre ellas una opción abierta a ser descrita por el entrevistado. Cabe destacar que 14 encuestados indicaron otro tipo de habilidad digital no consignada en la lista. Entre ellas, habilidades digitales relacionadas con el diseño (fotografía, planos, 3D), el análisis de datos espaciales y georeferenciados, buscadores académicos e investigación, soporte técnico, redacción, base de datos, ventas, diseño UX.

Gráfico 19 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión habilidades, indicador formación y capacidades digitales

¿Cuál o cuáles de estas habilidades digitales ponés en práctica a la hora de teletrabajar?

100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Percepción acerca del manejo del tiempo:

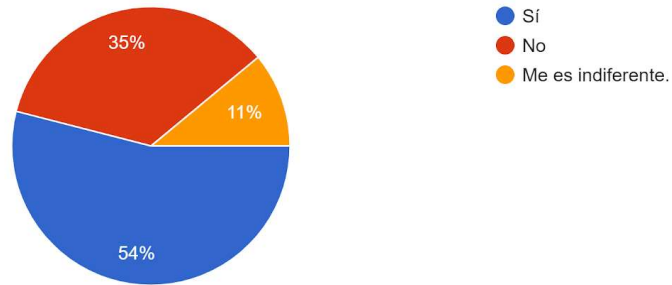
A continuación presentamos los resultados y el análisis de los dos bloques de preguntas que conforman la dimensión Percepción acerca del manejo del tiempo: a) Flexibilidad horaria y desconexión digital y b) autonomía laboral.

a. Flexibilidad horaria y desconexión digital

En cuanto a la flexibilidad horaria, la mayoría de los encuestados, el 54%, indicó que maneja mejor sus horarios trabajando desde su casa.

Gráfico 20 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión manejo del tiempo, indicador flexibilidad horaria

¿Considerás que manejas mejor los horarios trabajando desde tu casa?
100 respuestas

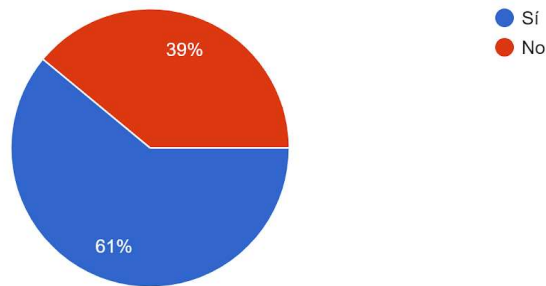


Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Además, la mayoría de los encuestados, 61%, indicaron tener uno o varios momentos al día de desconexión digital.

Gráfico 21 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión manejo del tiempo, indicador desconexión digital

¿Lográs tener uno o varios momentos al día de desconexión digital?
100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Sin embargo, ante la pregunta si se respetan los horarios de desconexión digital en la situación laboral actual de cada encuestado, solo un 42% respondió que sí, evidenciando un 19% de diferencia respecto al 61% de encuestados de la pregunta anterior. Estas respuestas nos conducen a inferir que si bien, un gran porcentaje percibe que logra tener momentos de desconexión digital en el día, lo hace a pesar de que en su ámbito laboral no sean respetados estos momentos.

Gráfico 22 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión manejo del tiempo, indicador desconexión digital

¿Consideras que en tu situación laboral actual se respetan los horarios de desconexión digital?
100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

La desconexión digital es un tópico mencionado como uno de los aspectos más importantes dentro de la Ley de Teletrabajo. Por eso, en esta pregunta en particular, le brindamos a los encuestados la posibilidad de dejar una respuesta de carácter abierta agregando el comentario que considerase necesario.

Resulta interesante observar que 7 encuestados brindaron una respuesta alternativa al binomio si/no, en las que se presentan respuestas que se corresponden con el grupo “dispersos”, presentando matices ante las posturas más próximas a los apocalípticos o integrados. Entre ellas, algunas respuestas fueron las siguientes:

Depende del proyecto en el que esté trabajando. Esta respuesta tmb aplica a varias preguntas anteriores. (encuestado N°2)

En verdad corre por mi cuenta al igual que la separación del tiempo de trabajo y de ocio, la adecuación al rol que delimita mi trabajo con clientes y el respeto por los momentos de desconexión digital. Hay periodos (semanas/quincenas) en los que me organizo mejor que en otros. (encuestado N°4)

Eso depende mucho de cada uno; es necesario ponerse pautas en este sentido. (encuestado N°37)

Con uno de mis clientes no, y tuve que establecer un límite (que me dé tiempo para la realización de tareas y que no me pida trabajar un domingo) que no fue bien recibido. Pero con los demás sí. (encuestado N°69)

Siguiendo con el análisis de las respuestas en torno a flexibilidad horaria y desconexión digital, volvemos a retomar la caracterización en grupos “consolidados” y “dispersos” ya que el bloque de preguntas permite establecer cierta homogeneidad en la serie de respuestas.

Encontramos 45 encuestados correspondientes al grupo “consolidados” y 55 encuestados “dispersos” que valoraron de manera heterogénea los distintos indicadores dentro de esta dimensión bajo análisis. Del primer grupo, 25 encuestados respondieron con valoraciones positivas frente al manejo de horarios y momentos de desconexión digital que se aproximan a una postura integrada; y otros 20 encuestados respondieron con valoraciones negativas frente a las mismas preguntas, aproximándose a una postura más apocalíptica (tabla 5).

Tabla 5: Polarización de respuestas en la dimensión “manejo del tiempo”

Grupo	Subgrupo	¿Considerás que manejas mejor los horarios trabajando desde tu casa?	¿Lográs tener uno o varios momentos al día de desconexión digital?	¿Considerás que en tu situación laboral actual se respetan los horarios de desconexión digital?	Total
Consolidado	Postura apocalíptica	no	no	no	20
	Postura integrada	si	si	si	25
Disperso	-	si/no	si/no	si/no	55

Fuente: elaboración propia

Cabe resaltar, que en este bloque referido a flexibilidad horaria y desconexión digital perteneciente a la dimensión Manejo del tiempo volvemos a encontrar una distribución de los grupos y subgrupos similar al primer bloque de la dimensión Condición Salarial. Es decir, que volvemos a encontrar aproximadamente una mitad de encuestados “Consolidados”, y una mitad de encuestados “Dispersos”, a su vez, dentro del primer subgrupo encontramos, un poco menos de la mitad de “apocalípticos” y un poco más de la mitad de “integrados”.

A continuación recuperamos algunas citas de las respuestas vertidas en la pregunta de carácter abierto distinguiendo aquellas que podrían ser asociadas a una postura “integrada” de aquellas con un carácter más cercano a una postura “apocalíptica” respecto a flexibilidad horaria y desconexión digital:

Apocalípticas:

Los primeros 4 meses de teletrabajo (desde marzo del 2020) fueron una real pesadilla para mí. Trabajaba el doble, se me hacía muy difícil "cortar" con el trabajo y desconectarme. Llegué incluso a trabajar los 7 días de la semana durante casi 3 semanas (sin que mi empleador me lo pidiera) y lo hacía porque nunca encontraba el momento para decir "basta, no es mi horario laboral (encuestado N°82)

(...) Todo eso se complejizo con la pandemia, sobre todo en la sensación de no poder desconectarse, de acomodar reuniones en amplia franja horaria, de cumplir roles superpuestos (casa, escuela, trabajo) en un mismo espacio o lugar. (encuestado N°28)

Creo fundamental que comiencen a respetarse tiempos libres y cantidad de tareas asignadas por persona de acuerdo a un tiempo diario/ semanal de trabajo pre acordado y razonable. (encuestado N°21)

(...) Sin embargo, se me complicó mucho la organización de los tiempos, trabajando de noche o a la madrugada, mientras cocinaba o cuidaba a mi hijo. (encuestado N°29)

El teletrabajo creo que es una herramienta que puede ayudar en muchos casos. Pero también va de la mano con un aumento de productividad en menor tiempo. (encuestado N°48)

Integradas:

En mi caso, realizaba frecuentemente teletrabajo, pero sin familiares a cargo o con hijos escolarizados, era mucho mejor sobre todo en eficientizar los tiempos (evitar traslados), y era posible delimitar horarios, cumplir a tiempo, incluso tener momentos de descanso en el día. (encuestado N°28)

Creo que es más enriquecedor y también se puede desconectar mejor una vez terminado el horario laboral. (encuestado N°63)

Experiencia positiva en cuanto a tiempo y creatividad (encuestado N°45)

Siento que el teletrabajo me permitió ahorrar muchísimo en tiempos y dinero, e incluso me permitió organizar mi tiempo para poder realizar otras actividades que sin esta modalidad me serían imposibles de sobrellevar (tengo 2 empleos y estudio a distancia). (encuestado N°82)

b. Autonomía laboral

Como segunda parte de la dimensión “manejo del tiempo” se consultó acerca de la percepción sobre autonomía laboral. Frente a esta pregunta, un 40% de los encuestados indicó que el teletrabajo le permite un mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y mayor flexibilidad horaria. Por su parte, un 36% de los encuestados también indicó que el teletrabajo le permite mayor grado de autonomía pero incrementando su carga horaria. Tan solo un 11% indicó que el teletrabajo reduce la autonomía, incrementando la carga horaria. En tanto, un 13% no se sintió identificado con ninguna de las respuestas posibles.

Gráfico 23 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión manejo del tiempo, indicador autonomía laboral

Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?

100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

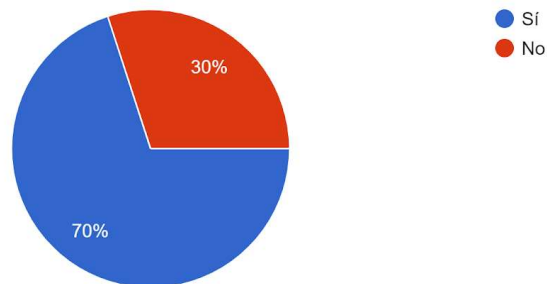
Percepción acerca del nomadismo

Más de dos tercios de los encuestados afirman tener la posibilidad de realizar sus tareas laborales fuera de la casa o viajando.

Gráfico 24 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión nomadismo, indicador desplazamiento y deslocalización

¿Tenés la posibilidad de realizar tus tareas laborales fuera de tu casa, o viajando?

100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

Además, en la pregunta de carácter abierto, pudimos localizar algunas respuestas que hicieron referencia a esta temática presentando valoraciones más cercanas a una postura integrada:

Los trabajos que pueden realizarse deslocalizadamente no deberían volver a ser presenciales. Las horas reales trabajadas son mucho menos que las largas jornadas presenciales. El teletrabajo es necesario para la descompresión de las ciudades. (encuestado N°50)

Por mi trabajo la deslocalización es necesaria, ya que debo viajar constantemente, el teletrabajo me permite mantener una relación fluida con mis clientes donde quiera que me encuentre. (encuestado N°60)

El teletrabajo me permite viajar, manejar mis horarios y tiempos (encuestado N°64)

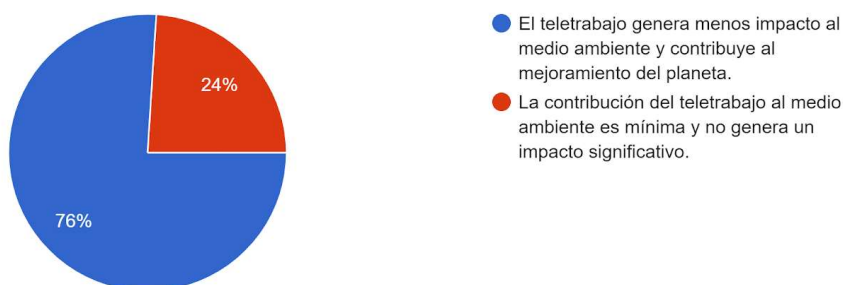
Percepción acerca del impacto ambiental

Ante la consulta sobre la valoración del teletrabajo en relación al impacto ambiental, más de tres cuartos de los encuestados (76%) considera que el teletrabajo genera menor impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.

Gráfico 25 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión impacto ambiental, indicador contaminación y entorno urbano

¿Cómo valorás el teletrabajo con respecto al impacto ambiental? (Reducción de tráfico, reducción de contaminación acústica y huella de carbono.)

100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

En el apartado cualitativo correspondiente a la última pregunta abierta del cuestionario localizamos dos respuestas que hacen referencia y profundizan su respuesta con respecto al impacto ambiental del teletrabajo:

Se reduce impacto ambiental pero se potencia impacto mental y estrés. (encuestado N°28)

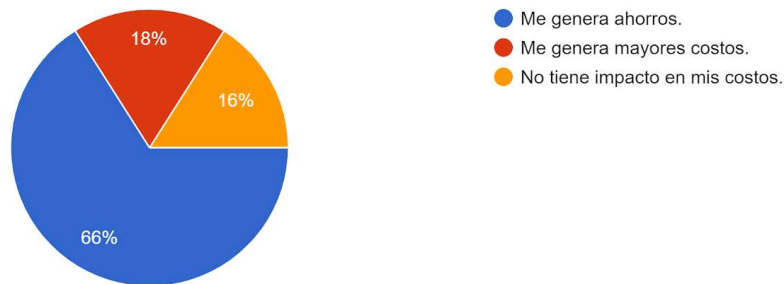
No creo que esté la necesidad de poner en la misma balanza el impacto ambiental y el teletrabajo, siendo que cuestiones mayores y de más poderosos que tienen mas impacto ambiental, que el hecho de ir a trabajar o trabajar desde casa (...) El teletrabajo abrió puertas a la explotación y a nuevas formas de precarización que el capitalismo no conocía y que aprovecha sin lugar a dudas. Es equivocado desde mi punto de vista, comparar la responsabilidad que puede llegar a tener un trabajador en usar un auto (y por ende "contaminar") para ir a trabajar, que la que tienen por ejemplo, las empresas desarrollistas que incendian el bosque nativo en pos de sus intereses (encuestado N°18)

Percepción acerca de los costos

Con respecto a la pregunta acerca de si el teletrabajo le permite ahorrar o por el contrario le genera mayores costos, la mayoría de los encuestados, el 66% considera que la modalidad de teletrabajo le genera ahorros. El 18% afirma que le genera mayores costos y un 16% afirma que no tiene impacto en sus costos.

Gráfico 26 - Percepción de la experiencia laboral, dimensión costos, indicador uso de servicios públicos y privados

¿Considerás que trabajar desde tu casa te ahorra costos en transporte, viáticos, comidas; o por el contrario te genera otros costos adicionales como...como internet, electricidad, hardware y software?
100 respuestas



Fuente: Elaboración propia realizado con Google Forms.

En el caso de esta pregunta, no fue necesaria la construcción de grupos y subgrupos ya que es posible identificar posturas más o menos consolidadas en la misma respuesta. Es decir, aquellos que respondieron la opción “Me genera ahorros”(66%) son considerados cercanos a una postura “integrada”, mientras que los que respondieron “Me genera mayores costos” son considerados cercanos a una postura “apocalíptica”(18%). Por su parte, los encuestados que respondieron “No tiene impacto en mis costos”(16%) son considerados “dispersos”.

Podemos decir que resulta interesante, que en las preguntas de orden cualitativo, localizamos varias expresiones referidas al tema costos y ahorros, y lo particular es que casi todas ellas, refieren que el teletrabajo permitió generar ahorros en algunas cuestiones mientras que en otras generó mayores costos, generando así una especie de compensación o equilibrio entre costos y ahorros:

Es más cómodo trabajar la casa porque "ahorras" el tiempo de viaje, pero estás atado durante toda la jornada a trabajar y ser ama de casa y al cuidado de los niños y sus tareas y todo lo que conlleva, entonces es una doble tarea y genera más costos, por ej electricidad, el internet que aumentamos la velocidad, mantención de PC porque en mi caso es propia y la empresa no se hace cargo. (encuestado N°1)

En cuanto a los costos se compensan mayormente, pero los dispositivos son propios y en caso de daño nadie responde por ello. Es decir, hay una responsabilidad del empleador de proveer material que se traslada al empleado. (encuestado N°28)

Lo que me ahorro en gastos de transporte pago un gimnasio para mi salud mental mas que para mi cuerpo. (encuestado N°6)

Más allá de los ahorros que el teletrabajo posibilita, hay perjuicios a larga, perjuicios en relación a lo corporal y al mental. (encuestado N°74)

Personalmente con un hijo es difícil en casa dar el 100% en tu trabajo pero lo bueno es que no tengo que transportarme solo ahorro tiempo en eso, monetariamente gasto más en luz y tuve q comprarme silla ergonómica. (encuestado N°78)

CONCLUSIONES

Al inicio de esta tesina, comenzamos con un proceso de auto reflexividad sobre nuestras propias prácticas laborales ligadas al trabajo deslocalizado, ambos compartíamos intereses e inquietudes cercanas a la temática del nomadismo digital, que surgía como un horizonte de posibilidades gracias a las tecnologías de comunicación digital.

Sin embargo, con la emergencia de la cuarentena por el Covid 19 las probabilidades de trabajar y desplazarse se vieron truncadas. Allí nos surgieron nuevas inquietudes en torno a las ventajas y desventajas de la modalidad del home-office, abriendo discusiones sobre las valoraciones de un paradigma que aparentemente llegó para quedarse: el teletrabajo.

Dado el nuevo contexto y habiendo realizado una etapa de lecturas exploratorias, el objeto de estudio de este trabajo terminó de consolidarse, surgiendo los primeros interrogantes:

¿Qué vigencia tiene y cómo puede expresarse en la actualidad el debate entre apocalípticos e integrados para pensar críticamente las transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la deslocalización de los puestos laborales?

¿De qué manera encuentran expresión las posiciones apocalípticas y las integradas en un conjunto de trabajadores argentinos que en el último año y en diversas ramas de actividad llevaron adelante sus procesos laborales bajo la modalidad de teletrabajo?

¿Cómo es percibida en los trabajadores que componen la muestra de este estudio la experiencia del teletrabajo en términos de ventajas y desventajas?

A partir de allí, surgieron las dos hipótesis que guiaron la construcción todo el proceso de investigación:

- Las experiencias situadas en una valoración *apocalíptica* tenderán a expresar que el estado actual del mundo del trabajo en sociedades neoliberales produce condiciones de flexibilización laboral que alientan modalidades de contratación informales y precarizantes.
- Las experiencias situadas en una valoración *integrada* tenderán a expresar que las nuevas tecnologías permiten una relativa autonomía gracias a las posibilidades que genera el trabajo deslocalizado.

Nuestras conclusiones están fundadas en el trabajo desplegado sobre estos interrogantes e hipótesis que nos acompañaron durante todo el proceso de trabajo y en el desarrollo de los tres bloques que constituyen nuestras consideraciones finales. Desde el marco teórico y metodológico nuestro trabajo final de grado aportó un relevamiento empírico consistente en la realización de una encuesta de percepción con 29 preguntas y respondida por 100 personas encuestadas, logrando con ello resultados que pudimos analizar y poner en discusión para dar cuenta de dichos interrogantes.

Algunas consideraciones sobre las percepciones de los encuestados

Los interrogantes mencionados anteriormente partieron del problema de investigación que se planteó como una brecha en el conocimiento acerca de la vigencia de un debate que servía como método de abordaje del fenómeno que queríamos analizar.

Respecto a las hipótesis que guiaron el trabajo, podemos decir que las categorías analíticas apocalípticas e integradas, no se expresan de manera mecánica en la realidad, pues, los procesos perceptivos no son dicotómicos, y las respuestas de los encuestados evidenciaron que pueden convivir al interior de un mismo sujeto, tanto posturas celebratorias como impugnatorias en distintas dimensiones del mismo fenómeno.

En este sentido, respecto a la situación salarial y condiciones de contratación encontramos un subgrupo consolidado con posturas apocalípticas de mujeres entre 26 y 45 años con título universitario o de posgrado, lo cual podría indicar que hay una percepción común en este subgrupo respecto a las situaciones de precarización en el mundo del teletrabajo.

También observamos que la mayoría de los trabajadores independientes/freelancers se sitúan en posturas celebratorias o *integradas* con respecto a la modalidad de cobro y negociación de ingresos. Podemos inferir que estos encuestados (22% de la muestra), expresan una valoración positiva ligada a lo que Susana Finkelievich (1998) llamó el “horizonte de autonomía” como una de las bondades del teletrabajo. Según la autora uno de los puntos más celebrados de esta nueva era es el surgimiento de las formas del autoempleo, ya sea ofreciendo servicios a empresas o la gestión de procesos específicos como freelance, emancipando a los trabajadores de la pertenencia a las estructuras jerárquicas clásicas.

Con respecto a la percepción de la separación del mundo del trabajo y mundo de la vida nos resultó significativo que en las preguntas que implican pensar el borramiento de límites entre los tiempos y espacios de trabajo y de vida, muy pocos encuestados presentaron posturas críticas, impugnatorias o *apocalípticas*. Prevalecen aquí percepciones acerca de las bondades del Teletrabajo ligadas a la administración del propio tiempo, la deslocalización y la posibilidad de emanciparse de estructuras y procesos laborales rígidos. Si pensamos estas respuestas desde una perspectiva *integrada*, en relación lo que Susana Finkelievich (1998) llamó el incentivo al trabajo por resultados y no por tiempo como una de las bondades de esta modalidad, podemos inferir que hay una percepción favorable, en cuanto a la autogestión del tiempo, los momentos de ocio y trabajo.

En cuanto a la flexibilidad horaria, la mayoría de los encuestados indicó que maneja mejor sus tiempos trabajando desde su casa. Además, la mayoría también indicó tener uno o varios momentos al día de desconexión digital. Sin embargo, ante la pregunta de si se respetan los horarios de desconexión digital en la situación laboral actual de cada encuestado, la mayoría indicó que no eran respetados.

Estas respuestas nos conducen a inferir que si bien, un gran porcentaje percibe que logra tener momentos de desconexión digital en el día, lo hace a pesar de que en su ámbito laboral no sean respetados estos momentos. La modalidad de teletrabajo ha permitido cierta flexibilidad horaria y autogestión del tiempo, pero muchas veces las empresas intentan aprovecharse del borramiento de los límites que antes estaban estipulados por la presencia física, ya que al prescindir de la presencialidad, se desdibujan los momentos de trabajo y de ocio.

Creemos que el estado actual del teletrabajo implica que las empresas dan por sentado un cúmulo de habilidades digitales, y meta habilidades que no están explicitadas en el momento de la contratación. Se espera del trabajador que sea capaz de realizar su labor en entornos digitales sin que esto implique una capacitación previa, dándose por sentado un cúmulo de saberes y experiencias previas adquiridas durante el tiempo de ocio y el mundo de la vida.

Resulta significativo que la mayoría de los encuestados percibe que las funciones asignadas en su trabajo exceden el rol por el cual fueron contratados/empleados. En este sentido, el concepto de *interface humana*, desarrollado por el investigador Mario Ortega Olivares (2003) puede ayudarnos a dar cuenta de las nuevas exigencias requeridas por el management empresarial, en dónde el nuevo trabajo obrero implica el borramiento de los límites entre roles, funciones y jerarquías, y en dónde lo que importa son los procesos de comunicación y colaboración en función de la consecución de objetivos. Además implica la idea de poder generar estrategias propias de trabajo y la capacidad de tomar decisiones.

En cuanto a las habilidades digitales, habíamos consignado en la encuesta una serie de opciones, entre ellas una opción abierta a ser descrita por el entrevistado. Cabe destacar que las habilidades más elegidas fueron aquellas que por lo general se adquieren en el tiempo de ocio, como por ejemplo, la habilidad de navegar por internet, el uso de aplicaciones y de redes sociales, etc. Podríamos sostener que la calidad y cantidad del trabajo son reorganizadas en torno a su inmaterialidad. Pues la captura de la subjetividad entera del trabajador es una de las características del posfordismo, en dónde las horas laborales, pero también el espacio de ocio, y todas las partes del cuerpo sirven en todo momento a procesos productivos.

Algunas consideraciones sobre el universo teórico conceptual

Ante la emergencia de ciertos fenómenos tecnológicos y sociales que son disruptivos, suelen aparecer posturas apresuradas que crean una mitología propia, que tal como señala Castells tienden a ser “*utópicas o anti-utópicas*” (Castells, 2014, p.132). El autor refiere con esto, al simplismo de ciertos análisis que reducen el fenómeno y no lo representan en su complejidad. Pero con el tiempo la realidad impone sus matices.

En este sentido, resulta importante hacer algunas consideraciones respecto del abordaje analítico que nos permitió la utilización de las categorías *apocalípticos e integrados*. Esta forma de estructurar la aproximación al fenómeno desde posturas dicotómicas, nos sirvió para hacer debatir a distintos autores, construir variables y dimensiones analíticas, y situar las percepciones de las experiencias laborales en posturas más o menos definidas y homogéneas. Para luego contrastar que estas posiciones encuentran expresión de formas híbridas, yuxtapuestas y múltiples. Multiplicidad que puede darse incluso en el seno del mismo sujeto.

Tal como se presentó en el marco teórico, posturas más impugnatorias frente a las condiciones que impone el teletrabajo, las encontramos en autores posmarxistas (Virno, Negri, Lazzarato y Hard, Olivares, entre otros) que nos introdujeron a los conceptos de *trabajo y capacidades inmateriales*, *General Intellect*, *interface humana* y *proletariado cognitivo* para poder analizar las percepciones de las experiencias laborales y más específicamente las dimensiones “condición salarial”, “legislativa”, “separación del mundo del trabajo y el mundo de la vida”, “habilidades”, “manejo del tiempo” y “costos”. Cabe aclarar que estas dimensiones no tienen límites tan claramente definidos, pues se entrelazan entre sí, y fueron categorizadas de este modo a los fines analíticos y de aplicación del instrumento de relevamiento de datos.

Por otro lado, posturas más celebratorias acerca del teletrabajo las encontramos en autores como Finquelievich, Maffesoli, Terlizzi, Gamen y Mieth, que ensayan sobre los conceptos de *Work Life Balance*, *empowerment*, y bondades bajo el punto de vista del *management*. Estos conceptos nos permitieron analizar las dimensiones ya mencionadas adicionando las dimensiones de análisis “nomadismo” e “impacto ambiental”.

El concepto de *sustracción emprendedora*, que se extrae de la exploración teórica, podría funcionar como articulador, o bisagra entre las posturas más impugnatorias y aquellas más celebratorias en torno a la modalidad del teletrabajo. Este concepto es desarrollado por autores más próximos a una postura apocalíptica, pero brinda un horizonte de posibilidad para la acción política. Negri y Hardt (2002), parecen ver cierta potencia subversiva en la utilización, por parte de los obreros, de los conocimientos y capacidades adquiridas gracias a las nuevas condiciones de producción. En relación a las expresiones de los encuestados, principalmente cuando tuvieron posibilidad de dar respuestas abiertas pudimos identificar en varios casos, la valoración de la utilización de las reglas del mercado, la internet como instrumento de conexiones otras, las modalidades del marketing, para ponerlas a trabajar ya no para el lucro capitalista, sino para agilizar instancias colectivas, la autogestión del trabajo mediante emprendimientos, y otras experiencias posibles manejadas por los trabajadores.

Ante la pregunta de la vigencia del debate en clave de *apocalípticos e integrados* en torno a las transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la deslocalización de los puestos laborales, podemos decir que persiste en el ámbito académico el perfil de una postura crítica. Mientras que “*los integrados raramente teorizan*” como ya advirtió Umberto Eco (2011), o si lo hacen, es en el juego de lenguaje del *management empresarial*.

Algunas consideraciones sobre el rol de la comunicación y líneas propositivas generales

La elección misma de la temática que propone esta tesina, ha sido desde el principio guiada en parte por nuestra situación de teletrabajadores, en un proceso de objetivación de un conjunto de saberes y lenguajes específicos ligados a la práctica del teletrabajo.

Nuestras propias experiencias nos llevaron a realizar una exploración crítica del fenómeno en el cual estamos insertos, a desnaturalizar lo que parece natural enriqueciendo la mirada con nuevas perspectivas, herramientas teóricas y reflexiones que cuestionan las percepciones personales.

Una implicancia valiosa de haber realizado el proceso de este trabajo es que nos hemos interpelado en cuanto a que nuestro posicionamiento sobre el teletrabajo es dinámico. Si bien existen matices entre las percepciones, sí pensamos que es un fenómeno insoslayable y que la Universidad pública como institución académica tiene una responsabilidad político-social en la construcción, vinculación de saberes y búsqueda de caminos posibles en la producción de conocimiento para aportar a la resolución de problemáticas socio-laborales.

Nuestra exploración nos ha llevado a encontrar que existen demandas comunes de carácter colectivo hacia ámbitos gubernamentales, legislativos y empresariales. Ahora somos más conscientes de la necesidad de regular el teletrabajo sobre cuestiones fundamentales como la desconexión digital, equidad en tareas de cuidado, derecho a compensación por gastos de conectividad o consumo de servicios.

Como profesionales de la comunicación vislumbramos como desafío a futuro, poder aportar a un debate público que tenga como horizonte la generación de políticas tendientes a achicar la brecha digital, llenar vacíos legales, pactar convenios colectivos de trabajo, y desvelar las “*relaciones laborales invisibles*” de las que hablan Lenguita y Miano (2005),

Pensar la comunicación social, en tanto proceso de producción de subjetividad, nos llevó a problematizar su lugar en la constitución de identidades laborales, que implica prácticas discursivas que otorgan sentido a las dinámicas de las relaciones sociales y laborales. En esta nueva cultura organizacional, desligada de una identificación con una localización o lugar físico, se vuelve fundamental encontrar nuevas herramientas de comunicación, nuevas estrategias que permitan un desarrollo de la **modalidad** del teletrabajo en un marco de reducción de daños en torno a la vulneración de derechos, precarización, y asimetrías.

Esperamos que este trabajo permita su posterior revisión para nuevos abordajes y otros tipos de análisis, quedando a disposición para otras propuestas investigativas.

- Albrieu, R. (abril de 2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19. *Buenos Aires: CIPPEC*.
- Alonso, M. C. (2007). Tecnología y mercado laboral, el teletrabajo como exponente. *XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.
- Atar, D. (2007). Aportes Metodológicos para el Estudio de la Percepción Social de la Ciencia y la Tecnología.
- Banchs, Maria Auxiliadora (1982). “Efectos del contacto con la cultura francesa sobre la representación social del venezolano” *Interamerican Journal of Psychology*. Vol 2, pp. 111-120.
- Castells, M. (2014). El impacto de internet en la sociedad: una perspectiva global. *C@mbio*, 19, 127-149.
- Colombo, D. (2008). Impacto del teletrabajo en la cultura organizacional: Intervenciones posibles desde el campo de la comunicación. Tesis de grado. Licenciatura en Comunicación Social, Universidad de La Plata.
- Costa, F. (2021) El malestar en la cultura algorítmica. *Review Revista de Libros #25*. Buenos aires.

- Eco, U. (2011). *Apocalípticos e integrados*. DEBOLS!LLO.
- Farcy E. (2009) *Nuevas tecnologías y trabajo inmaterial. Laboratorio para las luchas por los derechos de los trabajadores en los “call centers” de Córdoba*. Escuela de Ciencias de la Información. UNC.
- Feiz, H. (2021). *Digitalización Forzada*. <https://tinet.cl/digitalizacion-forzada/>
- Finkelievich, S. (1998). *El teletrabajo y sus relaciones con el uso del espacio urbano*. Kairos, 2(2).
- Finkelievich, S. (1998). *Teletrabajo: previsiones, fantasías y realidades*. Primer Congreso Internacional de la Publicación Electrónica MAIG, Barcelona.
- Gamen, F., & Mieth, S. (2015). *Luz y sombras del teletrabajo*. Trabajo Final, Universidad Argentina de la Empresa UADE. Recuperado de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5598/Gamen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guattari, F. (2004). *Plan sobre el planeta: Capitalismo mundial integrado y revoluciones moleculares*. Traficantes de Sueños, Madrid.
- Haraway, D. (1991). *Manifiesto Cyborg. Ciencia, tecnología y feminismo socialista finales del S. XX*. Manifiesto Cyborg.
- Hardt, M., & Negri, A. (2002). *La multitud contra el Imperio*. Osal, 7, p.159-166.
- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. L. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. Cuaderno de Cátedra N° 7. Carrera de Sociología – Universidad de Buenos Aires.
- Lenguita, P., & Miano, A. (2005). Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio. *En Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires (Argentina): Prometeo.

- Leyes, J. (2021) *Ley de Teletrabajo: para los gremios, lo que no está reglamentado se verá dentro de los convenios*. Diario La Voz Del Interior. <https://www.lavoz.com.ar/politica/ley-de-teletrabajo-para-gremios-lo-que-no-esta-reglamentado-se-vera-dentro-de-convenios/>
- Lorde, A. (2003). *La hermana, la extranjera: artículos y conferencias*. Madrid: Horas y horas.
- Maffesoli, M. (2005). *El nomadismo: vagabundeos iniciáticos (Vol. 382)*. Fondo de Cultura Económica.
- Magris, V., & Porta, M. (2016). *El coworking: la comunicación en la construcción de la identidad*. Tesis de grado. Licenciatura en Comunicación Social. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Universidad Nacional de Córdoba.
- Marx, K. (1972) *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858*, vol, 2, México. Siglo XXI. [Traducción del alemán de Pedro Scaron.]
- Mason, P. (2016). *Postcapitalismo: hacia un nuevo futuro*. Paidós, Madrid.
- Mora, Martín (2002) *La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici*. Athenea Digital.
- Moscovici, Serge (1961) *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul, 1979.
- Negri, A., & Lazzarato, M. (2001). *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Libros Tauro, DP&A Editora Trad.: Juan González, Río de Janeiro.
- OIT (2020) *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- Ortega Olivares, M. (2003) *Trabajo inmaterial, descentralización productiva en red y centralización cibernética del control. Introducción al Imperio de Negri*. IV Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana- Xochimilco
- Rivera, S. (2014). *Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa*. Tesis de licenciatura en Psicología industrial/organizacional. Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción.
- Rodríguez, A. D., & D'Errico, J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana de sociología*, 40(2), 47-66.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* 6ta Edición. Mcgraw Hil.
- Santiago, G. (2008). *Intensidades filosóficas: Sócrates, Epicuro, Spinoza, Nietzsche, Deleuze*. Paidós.
- Srnicek, N. (2018) *Capitalismo de Plataformas*. Caja Negra. Buenos Aires.
- Tello, C., Olivera, N., & Proto, A. (2010). Teletrabajo en Argentina, ¿Inclusión en la “Sociedad de Control”? *Derecho y ciencias sociales*, 3, 305-324.
- Van Deursen, A. J., Helsper, E. J., & Eynon, R. (2014). *Measuring digital skills. From digital skills to tangible outcomes project report*. Recuperado de www.oii.ox.ac.uk/research/projects/?id=112
- Virno, P., & Cedillo, R. S. (2016). *Virtuosismo y revolución: la acción política en la era del desencanto*. Traficantes de sueños, Madrid.

VARIABLE		NIVEL SOCIO-ECONÓMICO										PERCEPCIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL																
DIMENSION		LABORAL				EDUCATIVA	SALUD	CONDICION SALARIAL				LEGISLATIVA	SEPARACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y EL MUNDO DE LA VIDA			HABILIDADES			MANEJO DEL TIEMPO			NOMADISMO	IMPACTO AMBIENTAL	COSTOS	CONSIDERACIONES GENERALES			
Nro. Respuesta	Edad	Género	¿Cuántas personas viven en tu hogar, incluyéndote a vos?	¿Tenés hijos o personas a tu cargo?	Tu trabajo es	¿Cuántas horas a la semana trabajas desde casa?	¿Cuál es el máximo nivel de estudios que alcanzaste?	¿Contás con cobertura médica asegurada, una obra social o medicina prepaga?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a tu productividad?	¿Considerás que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en relación a la salud física y mental, tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?	¿Qué modalidad prefiris. Cobrar por horas/días de trabajo, o cobrar por objetivos?	Percepción de condición salarial: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El 14 de Agosto del 2020 el Senado de la Nación Argentina aprobó una nueva Ley de Teletrabajo. ¿Estás interiorizado respecto a su contenido?	¿Temés un espacio tranquilo y cómodo en tu casa para teletrabajar?	¿Lográs organizar y separar el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado al ocio, entretenimiento y a tu vida personal bajo la modalidad de teletrabajo?	¿Considerás que es compatible la modalidad de teletrabajo con el desarrollo de las tareas de cuidado del hogar y la familia?	Percepción de aislamiento laboral. ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Considerás que en tu trabajo, las funciones asignadas exceden el rol por el cual fuiste contratado/ empleado?	¿Cuál o cuáles de estas habilidades digitales ponés en práctica a la hora de teletrabajar?	¿Considerás que manejas mejor los horarios trabajando desde tu casa?	¿Lográs tener uno o varios momentos al día de desconexión digital?	¿Considerás que en tu situación laboral actual se respetan los horarios de desconexión digital?	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Tenés la posibilidad de realizar tus tareas laborales fuera de tu casa, o viajando?	¿Cómo valorás el teletrabajo con respecto al impacto ambiental? (Reducción de tráfico, reducción de contaminación acústica y huella de carbono.)	¿Considerás que trabajar desde tu casa te ahorra costos en transporte, viáticos, comidas; o por el contrario te genera otros costos adicionales como por ejemplo pago de servicios como internet, electricidad, hardware y software?	Por último podés aportar a esta encuesta con un comentario final sobre tu experiencia con el teletrabajo.
1	36-45	Femenino	4	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	No	No	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones.	Si	No	No	Ninguna de las anteriores.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.	Es más cómodo trabajar la casa porque "ahorra" el tiempo de viaje, pero estás atado durante toda la jornada a trabajar y se ama de casa y al cuidado de los niños y sus tareas y todo lo que conlleva, entonces es una doble tarea y genera más costos, por ej electricidad, el internet que aumentamos la velocidad, mantenimiento de PC porque en mi caso es propia y la empresa no se hace cargo. También el tema postural cómo no tengo silla ergonómica es un problema.
2	36-45	Masculino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No. En caso de ser necesario me atiende en hospital público o con un profesional privado que busca en el momento	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Nunca escuché hablar de la ley.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	Si	Depende del proyecto en el que está trabajando. Esta respuesta también aplica a varias preguntas anteriores.	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.	Cada proyecto laboral y cada cliente tiene sus particularidades que inciden en las condiciones de mi trabajo y hace que tenga matices diferentes en cuanto a horas trabajadas y responsabilidades. Mas allá de eso prefiero siempre el teletrabajo aunque también me resulta saludable mutuarlo con otras modalidades.
3	36-45	Femenino	Más de 5	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
4	26-35	Masculino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No. En caso de ser necesario me atiende en hospital público o con un profesional privado que busca en el momento	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Si	Si	En verdad corre por mi cuenta al igual que la separación del tiempo de trabajo y de ocio, la adecuación al rol que delimita mi trabajo con clientes y el respeto por los momentos de desconexión digital. Hay periodos (semanas/quincenas) en los que me organizo mejor que en otros.	Ninguna de las anteriores.	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	No tiene impacto en mis costos.	En mi esquema de laburo, el teletrabajo es una herramienta. Las más de las veces ayuda en agilizar instancias colectivas que de otro modo demandarían más tiempo y coordinación entre agendas de distintas personas. Al margen de esto que hace a mi forma de trabajo en particular, pienso que el teletrabajo puede constituirse en muchos sectores del trabajo en relación de dependencia informalizado como una estrategia de precarización laboral.
5	26-35	Femenino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	Si	Si	Si	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Jamás imaginé trabajar desde casa, ahora no lo cambiaría, es cuestión de acostumbrarse
6	36-45	Femenino	Más de 5	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Secundaria completa	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	Me es indiferente.	Si	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.	Esta bueno el teletrabajo viéndolo del punto que estás en tú casa. Pero a las q tenemos hijos es como que no descansamos nunca, en caso salir a trabajar, el salir de mi casa era mi momento. Lo que me ahorro en gastos de transporte pago un gimnasio para mi salud mental más q para mi cuerpo. Tiene sus pro y su contra como todo.
7	26-35	Femenino	4	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Programación.	Si	Si	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
8	26-35	Masculino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	Si	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	Si	Si	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
9	26-35	Masculino	3	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo.	Si	No	No	Ninguna de las anteriores.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.	Me permitió pasar más tiempo con mi familia
10	26-35	Femenino	2	No	Independiente/Monotribulista contratado por el Estado	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	No	Ninguna de las anteriores.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera mayores costos.	El teletrabajo ha incrementado mi tiempo dedicado al trabajo, hasta incluso habitando exigencias en relación al desempeño, dedicación y cantidad de tareas vinculadas a lo laboral. El impacto en ese sentido ha sido muy grande en términos de desventajas en la relación laboral. Lo creo también por las condiciones técnicas y materiales que son necesarias tener para cumplirlo. Al menos en los intentos de trasladar y adaptar completamente un esquema presencial al virtual. Quizás si se planificara el trabajo responsablemente, entendiendo que no es posible trasladar de igual manera la presencialidad a la virtualidad, se contemplarían otras condiciones y formas que lo harían más saludable, con otro grado de exigencias y garantías. Considero que en un contexto de pandemia tampoco se están garantizando condiciones acordes para la presencialidad
11	26-35	Femenino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	Si	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
12	36-45	Masculino	Vivo sola	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	10-20hs	Posgrado	No. En caso de ser necesario me atiende en hospital público o con un profesional privado que busca en el momento	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	Si	Si	Si	Ninguna de las anteriores.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
13	36-45	Masculino	Vivo sola	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	10-20hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Si	No	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Mi experiencia fue positiva y logre gastar menos recursos al ir a mi trabajo.
14	26-35	Femenino	5	No	Independiente/Monotribulista contratado por el Estado	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No. En caso de ser necesario me atiende en hospital público o con un profesional privado que busca en el momento	No	Si	Desventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Diseño	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	No tiene impacto en mis costos.	
15	26-35	Femenino	2	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Prefiero el teletrabajo porque me permite organizar de mejor manera la dinámica familiar.
16	26-35	Masculino	Vivo sola	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	Si	Si	Si	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	Si	No	Si	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
17	36-45	Femenino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	10-20hs	Terciaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	Si	Si	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	Me es indiferente.	Si	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera mayores costos.	
18	26-35	Femenino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Ninguna de las anteriores	Si, conozco su contenido.	Si	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación.	No	Si	No	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	Si	Me genera mayores costos.	Esta pregunta no me gustó, está demasiado direccionada, tuve que responder una que no creo correcta. No creo que esté la necesidad de poner en la misma balanza el impacto ambiental y el teletrabajo, siendo que cuestionos mayores y de más poderosos que tienen más impacto ambiental, que el hecho de ir a trabajar o trabajar desde casa. Yo peleo contra el impacto ambiental desde otro lado... y me muevo en bicicleta.	
19	26-35	Femenino	4	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	No	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Programación.	Si	No	Si	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	El teletrabajo abrió puertas a la explotación y a nuevas formas de precarización que el capitalismo no conocía y que aprovecha sin lugar a dudas. Es equivocado desde mi punto de vista, comparar la responsabilidad que puede llegar a tener un trabajador en usar un auto (y por ende "contaminar") para ir a trabajar, que la que tienen por ejemplo, las empresas desmanteladas que incendian el bosque nativo en pos de sus intereses.
20	36-45	Femenino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación., buscadores académicos	No	No	No	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	No	Me genera ahorros.	Creo que se está desconociendo que el teletrabajo se planteó como alternativa a la presencialidad y de modo obligatorio en contexto de pandemia para no detener la tueda productiva, desconociendo muchísimas realidades, capacidades y ámbitos pero por sobre todo si el empleado tenía las herramientas para realizar teletrabajo como por ejemplo conectividad. Diferente sería analizar las características del teletrabajo en sí, fuera de la pandemia, de manera prevista por el empleador. Saludos!	

VARIABLE	NIVEL SOCIO-ECONÓMICO										PERCEPCIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL																	
	LABORAL					EDUCATIVA	SALUD	CONDICION SALARIAL					LEGISLATIVA	SEPARACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y EL MUNDO DE LA VIDA				HABILIDADES			MANEJO DEL TIEMPO			NOMADISMO	IMPACTO AMBIENTAL	COSTOS	CONSIDERACIONES GENERALES	
Nro. Respuesta	Edad	Género	¿Cuántas personas viven en tu hogar, incluyéndote a vos?	¿Tenés hijos o personas a tu cargo?	Tu trabajo es	¿Cuántas horas a la semana trabajás desde casa?	¿Cuál es el máximo nivel de estudios que alcanzaste?	¿Contás con cobertura médica asegurada, una obra social o medicina prepaga?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a tu productividad?	¿Considerás que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en relación a la salud física y mental, tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?	¿Qué modalidad prefirís. Cobrar por horas/días de trabajo, o cobrar por objetivos?	Percepción de condición salarial: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El 14 de Agosto del 2020 el Senado de la Nación Argentina aprobó una nueva Ley de Teletrabajo. ¿Estás interiorizado respecto a su contenido?	¿Tenés un espacio tranquilo y cómodo en tu casa para teletrabajar?	¿Lográs organizar y separar el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado al ocio, entretenimiento y a tu vida personal bajo la modalidad de teletrabajo?	¿Considerás que es compatible la modalidad de teletrabajo con el desarrollo de las tareas de cuidado del hogar y la familia?	Percepción de aislamiento laboral: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Considerás que en tu trabajo, las funciones asignadas exceden el rol por el cual fuiste contratado/ empleado?	¿Cuál o cuáles de estas habilidades digitales ponés en práctica a la hora de teletrabajar?	¿Considerás que manejas mejor los horarios trabajando desde tu casa?	¿Lográs tener uno o varios momentos al día de desconexión digital?	¿Considerás que en tu situación laboral actual se respetan los horarios de desconexión digital?	Percepción de autonomía laboral: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Tenés la posibilidad de realizar tus tareas laborales fuera de tu casa, o viajando?	¿Cómo valoras el teletrabajo con respecto al impacto ambiental? (Reducción de tráfico, reducción de estigmatización asistida por ejemplo pago de servicios como internet, electricidad, hardware y software?)	¿Considerás que trabajar desde tu casa te ahorra costos en transporte, viáticos, comidas; o por el contrario te genera otros costos adicionales como por ejemplo pago de internet, electricidad, hardware y software?	Por último podés aportar a esta encuesta con un comentario final sobre tu experiencia con el teletrabajo.
21	26-35	Femenino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	No	Ninguna de las anteriores.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Manejo de herramientas de análisis espacial (autores, google earth, GIS)	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	No tiene impacto en mis costos.	Me parece una buena modalidad, en la medida en que "disuelve" las distancias físicas, ampliando las posibilidades de contacto y trabajo en equipo. También permite establecer múltiples opciones de horario laboral, que se adecuan más a cada individuo/ familia. Sin embargo, creo fundamental que comencien a respetarse tiempos libres y cantidad de tareas asignadas por persona de acuerdo a un tiempo diario/ semanal de trabajo pre acordado y razonable .
22	36-45	Femenino	3	Si	Independiente/Monotributista contratado por el Estado	21-40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo.	Si	Si	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.	
23	26-35	Femenino	2	No	Independiente/Monotributista contratado por el Estado	10-20hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Análisis de Big Data.	No	Si	No	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	No tiene impacto en mis costos.	
24	18-25	Masculino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Si, conozco su contenido.	Si	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación., Análisis de Big Data.	Me es indiferente.	No	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera mayores costos.	No muy bien retribuido ni representado
25	26-35	Femenino	2	No	Independiente/Monotributista contratado por el Estado	Más de 40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	Si	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Análisis de Big Data.	No	Si	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	No tiene impacto en mis costos.	En mi caso no había tenido experiencia de teletrabajo previo a la pandemia, por lo que fue complejo manejar los tiempos y adoptar buenos hábitos. Hay trabajos que necesariamente demandan más tareas conjuntas de equipo y otros que pueden desarrollarse de manera individual. En el primer caso, coordinar disponibilidad, plazos y objetivos exige una mayor flexibilidad, ya que en cada hogar hay una organización particular y necesidades distintas. Considero que poder contar con un espacio adecuado y apartado del resto de las actividades del hogar es fundamental. En ocasiones, hay condicionantes externos que dificultan la productividad y un buen desarrollo de la jornada de teletrabajo, como lo son por ejemplo, fallas en la prestación de servicios de internet, caídas de la red eléctrica, dificultades para la conexión remota, entre otras.
26	36-45	Femenino	Vivo sola	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	Si	Ninguna de las anteriores.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción.	Me es indiferente.	Si	Si	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	No	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	No tiene impacto en mis costos.	
27	46-65	Masculino	Vivo sola	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	10-20hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones.	Si	No	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
28	36-45	Femenino	5	Si	Independiente/Monotributista contratado por el Estado	21-40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	No	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.	Muy buena la encuesta, sólo sugiero diferenciar el contexto en qué se teletrabaja. Es decir en contexto normal o de pandemia. En mi caso, realizaba frecuentemente teletrabajo, pero sin familiares a cargo o con hijos escolarizados, era mucho mejor sobre todo en eficientizar los tiempos (evitar traslados), y era posible delimitar horarios, cumplir a tiempo, incluso tener momentos de descanso en el día. Todo eso se complejizó con la pandemia, sobre todo en la sensación de no poder desconectarse, de acomodar reuniones en amplia franja horaria, de cumplir roles superpuestos (casa, escuela, trabajo) en un mismo espacio o lugar. Poca disponibilidad de dispositivos, ambiente no tranquilo o silencioso, etc. En cuanto a los costos se compensan mayormente, pero los dispositivos son propios y en caso de daño nadie responde por ello. Es decir, hay una responsabilidad del empleado de proveer material que se traslada al empleado. Se reduce impacto ambiental pero se potencia impacto mental y estrés.
29	26-35	Femenino	3	Si	Independiente/ Freelance	10-20hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Digitalización de planos, modelos 3D y render	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Soy arquitecta, y el teletrabajo me facilitó la realización de proyectos, planos y diseños a distancia. Sin embargo, se me complicó mucho la organización de los tiempos, trabajando de noche o a la madrugada, mientras cocinaba o cuidaba a mi hijo.
30	36-45	Femenino	4	Si	Independiente/ Freelance	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ninguna de las anteriores	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	No	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Me es indiferente.	No	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
31	36-45	Femenino	5	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Secundaria completa	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	Si	Ninguna de las anteriores.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo.	No	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.	Fue buena pero siempre fue un tema la concentración, tengo chicos y la verdad es imposible! Si viviera sola sería espectacular! En la oficina el rendimiento es mucho mejor!
32	36-45	Masculino	3	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	Si	Si	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Programas específicos del trabajo.	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.	
33	26-35	Femenino	Vivo sola	No	Independiente/Monotributista contratado por el Estado	Más de 40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Sistema de referencias, programas de diseño	No	No	No	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	No	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera mayores costos.	El mayor problema es no tener un límite preciso de horario laboral y no contar con cámara, por lo q utilizo el celular en video llamada. Agotador.
34	36-45	Femenino	4	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción.	No	Si	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Valoró que el teletrabajo me ha brindado posibilidad de compatibilizar almuerzo con mis hijos y trabajo.
35	36-45	Femenino	3	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Programación.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Se extraña la interacción con otros en la oficina, pero al mismo tiempo me permite estar más en casa. No pierdo tiempo en ir y venir, ahorro en transporte y puedo ir haciendo otras cosas de mi casa
36	26-35	Masculino	Vivo sola	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación., Análisis de Big Data.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
37	36-45	Masculino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	No	Ninguna de las anteriores.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción.	Si	Si	Si	Eso depende mucho de cada uno, es mantenerse en casa en un sentido	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	No tiene impacto en mis costos.	En rigor, habida cuenta del contexto epidemiológico es una modalidad que se presenta como inenarrable. Tiene sus aspectos positivos, pero al mismo tiempo implica cierta autoregulación. En cuanto a los beneficios que trae aparejado para el medio ambiente, en principio, debería contribuir, si, a contrarrestar los procesos de contaminación; empero, habría que ver en que medida.
38	26-35	Femenino	3	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Si	Si	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
39	65 +	Femenino	2	No	Ad Honorem en una fundación u organismo publico o privado.	10-20hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	No tiene impacto en mis costos.	
40	65 +	Femenino	Vivo sola	No	Independiente/Monotributista contratado por el Estado	10-20hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción., Programación.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Es genial, el mejor invento!!
41	36-45	Femenino	5	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores. Navegación de información, búsquedas e interacción.	No	No	No	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Mucho agotamiento mental. Me siento demandada todo el día.

VARIABLE	NIVEL SOCIO-ECONÓMICO							PERCEPCIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL																				
	LABORAL				EDUCATIVA	SALUD	CONDICIÓN SALARIAL				LEGISLATIVA	SEPARACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y EL MUNDO DE LA VIDA			HABILIDADES			MANEJO DEL TIEMPO			NOMADISMO	IMPACTO AMBIENTAL	COSTOS	CONSIDERACIONES GENERALES				
Nro. Respuesta	Edad	Género	¿Cuántas personas viven en tu hogar, incluyéndote a vos?	¿Tenés hijos o personas a tu cargo?	Tu trabajo es	¿Cuántas horas a la semana trabajas desde casa?	¿Cuál es el máximo nivel de estudios que alcanzaste?	¿Contás con cobertura médica asegurada, una obra social o medicina prepaga?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a tu productividad?	¿Considerás que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en relación a la salud física y mental, tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?	¿Qué modalidad prefiris. Cobrar por horas/días de trabajo, o cobrar por objetivos?	Percepción de condición salarial: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El 14 de Agosto del 2020 el Senado de la Nación Argentina aprobó una nueva Ley de Teletrabajo. ¿Estás interiorizado respecto a su contenido?	¿Tenés un espacio tranquilo y cómodo en tu casa para teletrabajar?	¿Lográs organizar y separar el tiempo dedicado al ocio, entrenamiento y a tu vida personal bajo la modalidad de teletrabajo?	¿Considerás que es compatible la modalidad de teletrabajo con el desarrollo de las tareas de cuidado del hogar y la familia?	Percepción de aislamiento laboral: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Considerás que en tu trabajo, las funciones asignadas exceden el rol por el cual fuiste contratado/ empleado?	¿Cuál o cuáles de estas habilidades digitales ponés en práctica a la hora de teletrabajar?	¿Considerás que manejas mejor los horarios trabajando desde tu casa?	¿Lográs tener uno o varios momentos al día de desconexión digital?	¿Considerás que en tu situación laboral actual se respetan los horarios de desconexión digital?	Percepción de autonomía laboral: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Tenés la posibilidad de realizar tus tareas laborales fuera de tu casa, o viajando?	¿Cómo valorás el teletrabajo con respecto al impacto ambiental? (Reducción de tráfico, reducción de estaminación acústica y huella de carbono.)	¿Considerás que trabajar desde tu casa te ahorra costos en transporte, víaticos, comidas; o por el contrario te genera otros costos adicionales como por ejemplo pago de servicios como internet, electricidad, hardware y software?	Por último podés aportar a esta encuesta con un comentario final sobre tu experiencia con el teletrabajo.
42	18-25	Femenino	5	No	Independiente/ Freelance	10-20hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No	No	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	Si	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera mayores costos.		
43	36-45	Femenino	4	Si	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	No	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Creo que es una muy buena nueva modalidad que legó para quedarse. Siempre y cuando respete el límite de la vida personal. A muchos nos faltaba equipamiento y herramientas.	
44	36-45	Femenino	5	No	Independiente/Monotributista contratado por el Estado	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	No	Si	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.		
45	36-45	Masculino	3	Si	Independiente/ Freelance	21-40hs	Terciaria completa (con título)	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Si	Si	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Experiencia positiva en cuanto a tiempo y creatividad	
46	36-45	Femenino	3	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	10-20hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No	No	Ventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	Si	No	No	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación., Fotografía, editora de imágenes, publicidad y comunicación	No	Si	A veces	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Quita la posibilidad de trabajo colaborativo entre pares de manera genuina. Limita el trabajo en equipo.	
47	26-35	Masculino	Vivo sola	No	Independiente/Monotributista contratado por el Estado	21-40hs	Secundaria completa	Si	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Programación.	Si	Si	No siempre pero lo tengo reséñate y soy consciente de eso.	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Estoy acostumbrado y me resulta cómodo pero me genera mis dudas. No por mí o por la industria en la que me desenvuelvo, sino por la cantidad de ámbitos donde la falta de presencialidad impide el fortalecimiento de los vínculos necesarios para el desarrollo de las personas.	
48	26-35	Femenino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Posgrado	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	Si	No	Si	Ninguna de las anteriores.	Si	Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	Ninguna de las anteriores.	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.	El teletrabajo creo que es una herramienta que puede ayudar en muchos casos. Pero también va de la mano con un aumento de productividad en menor tiempo, mayor aislamiento y atomización social lo que debilita procesos colectivos y tiene efectos negativos a nivel psicosocial. Además se desdibujan las fronteras del adentro y afuera, el ocio y trabajo. Como beneficio, en mi caso, me permitió atender gente de diferentes partes del mundo y acceder a jornadas de otros países.	
49	26-35	Femenino	Vivo sola	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	No	Si	No	Ninguna de las anteriores.	Si	Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.		
50	36-45	Masculino	Vivo sola	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación., Análisis de Big Data.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Los trabajos que pueden realizarse deslocalizadamente no deberían volver a ser presenciales. Las horas reales trabajadas son mucho menos que las largas jornadas presenciales. El teletrabajo es necesario para la descompresión de las ciudades.	
51	36-45	Femenino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	10-20hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	No	No	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Herramientas de diseño	Si	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	La empresa no estaba preparada para migrar al teletrabajo, hubo mucho maltrato laboral y carga horaria, luego siguió la desorganización, nunca nos remuneraron por los gastos de internet, de mobiliario de oficina ni electricidad que corre por cuenta del empleado.	
52	36-45	Masculino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si	Si	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	Si	Si	Si	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Si el sistema de la empresa funciona correctamente y no genera inconvenientes son muchas las ventajas al hacer trabajo desde casa	
53	36-45	Femenino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	Si	No	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Si	Si	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.		
54	18-25	Masculino	Vivo sola	No	Independiente/ Freelance	10-20hs	Universitaria completa (con título)	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.		
55	36-45	Femenino	2	No	Independiente/ Freelance	Más de 40hs	Universitaria completa (con título)	Si	Si	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	Si	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	Si	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.		
56	36-45	Femenino	4	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	No	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	Si	De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Programación.	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera mayores costos.		
57	36-45	Masculino	Vivo sola	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Programación.	Si	Si	Si	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Al comienzo costo adaptarme pero ya a un año y medio de teletrabajo tengo los horarios organizados	
58	26-35	Femenino	3	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Secundaria completa	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	Si	No	Si	Ninguna de las anteriores.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.		
59	36-45	Femenino	Vivo sola	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	10-20hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	No	Si	No	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.		
60	26-35	Masculino	2	Si	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Ventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Ninguna de las anteriores.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Me es indiferente.	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Por mi trabajo la deslocalización es necesaria, ya que debo viajar constantemente, el teletrabajo me permite mantener una relación fluida con mis clientes donde quiera que me encuentre.	
61	26-35	Masculino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Análisis de Big Data., Soporte tecnico	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.		
62	36-45	Femenino	4	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Secundaria completa	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	No	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	Si	No	Si	Ninguna de las anteriores.	No	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera mayores costos.	Es un trabajo cómodo y práctico	
63	36-45	Masculino	Vivo sola	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	Más de 40hs	Terciaria completa (con título)	Si	Si	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.	Como todo, tiene su parte positiva y negativa, pero prefiero trabajar en la oficina rodeado de mis compañeros, en el horario establecido. Creo que es más enriquecedor y también se puede desconectar mejor una vez terminado el horario laboral.	
64	36-45	Femenino	2	No	Independiente/ Freelance	Más de 40hs	Terciaria completa (con título)	Si	Si	Desventajas	Cobrar por objetivos.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	No	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Si	Si	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	El teletrabajo me permite viajar, manejar mis horarios y tiempos	
65	36-45	Masculino	2	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación.	Si	Si	Si	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.		

VARIABLE		NIVEL SOCIO-ECONÓMICO										PERCEPCIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL																			
Nro. Respuesta	Edad	Género	LABORAL				EDUCATIVA	SALUD	CONDICION SALARIAL					LEGISLATIVA	SEPARACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y EL MUNDO DE LA VIDA				HABILIDADES			MANEJO DEL TIEMPO			NOMADISMO	IMPACTO AMBIENTAL	COSTOS	CONSIDERACIONES GENERALES			
			¿Cuántas personas viven en tu hogar, incluyéndote a vos?	¿Tenés hijos o personas a tu cargo?	Tu trabajo es independiente/freelance	¿Cuántas horas a la semana trabajas desde casa?			¿Cuál es el máximo nivel de estudios que alcanzaste?	¿Contás con cobertura médica asegurada, una obra social o medicina prepaga?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a tu productividad?	¿Considerás que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en relación a la salud física y mental, tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?		¿Qué modalidad prefiris. Cobrar por horas/días de trabajo, o cobrar por objetivos?	Percepción de condición salarial: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El 14 de Agosto del 2020 el Senado de la Nación Argentina aprobó una nueva Ley de Teletrabajo. ¿Estás interiorizado respecto a su contenido?	¿Tenés un espacio tranquilo y cómodo en tu casa para teletrabajar?	¿Lográs organizar y separar el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado al ocio, entrenamiento y a tu vida personal bajo la modalidad de teletrabajo?	¿Considerás que es compatible la modalidad de teletrabajo con el desarrollo de las tareas de cuidado del hogar y la familia?	Percepción de aislamiento laboral: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Considerás que en tu trabajo, las funciones asignadas exceden el rol por el cual fuiste contratado/ empleado?	¿Cuál o cuáles de estas habilidades digitales ponés en práctica a la hora de teletrabajar?	¿Considerás que manejas mejor los horarios trabajando desde tu casa?					¿Lográs tener uno o varios momentos al día de desconexión digital?	¿Considerás que en tu situación laboral actual se respetan los horarios de desconexión digital?	Percepción de autonomía laboral: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?
66	26-35	Masculino	Vivo solo/a	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	SI	SI	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	SI, conozco su contenido.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación., Análisis de Big Data.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	SI	Me genera ahorros.	Por último podés aportar a esta encuesta con un comentario final sobre tu experiencia con el teletrabajo.		
67	26-35	Masculino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Secundaria completa	SI	SI	Ventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación., Análisis de Big Data.	SI	No	SI	SI	SI	SI	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria.	SI	Me genera ahorros.	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.		
68	36-45	Masculino	4	SI	Independiente/ Freelance	21-40hs	Posgrado	SI	SI	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	SI	SI	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Análisis de Big Data.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	SI	No tiene impacto en mis costos.	Creo que el trabajador debería tener la opción de elegir la forma de trabajar. Un formato híbrido. Resulta contraproducente para la contratación formal. Es muy reduccionista y generaliza las formas de trabajo. Debería ser más específica y precisa según la industria o actividad, entender más al trabajador e incentivar al empleador.		
69	26-35	Femenino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	Me es indiferente.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	SI	No tiene impacto en mis costos.	Creo que es importante establecer un marco de expectativas con quienes trabajamos, para que exista respeto y para evitar la explotación laboral. Personalmente, estoy intentando organizarme mejor, medir mis tiempos de ocio, establecer límites y valorar más mi trabajo. Lamentablemente el contexto socio-económico favorece la precarización.	
70	26-35	Masculino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	SI	SI	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/horarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	SI, conozco su contenido.	SI	SI	SI	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	SI	Me genera ahorros.	La ley de teletrabajo no está desarrollada para las necesidades de cada actividad o industria. Resulta contraproducente para la contratación formal. Es muy reduccionista y generaliza las formas de trabajo. Debería ser más específica y precisa según la industria o actividad, entender más al trabajador e incentivar al empleador.		
71	18-25	Masculino	5	No	Empleado/Asalariado en ámbito privado	10-20hs	Terciaria completa (con título)	No	No	Desventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	SI	SI	SI	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	SI	Me genera ahorros.	bueno		
72	36-45	Femenino	Vivo solo/a	No	Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Universitaria completa (con título)	SI	No	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	SI, conozco su contenido.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Análisis de Big Data., Investigación+ cumplimiento de normativas (prevención de fraudes)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	SI	Me genera ahorros.	Es lo mejor que existe, espero que se mantenga	
73	26-35	Masculino	3	No	Independiente/ Freelance	10-20hs	Secundaria completa	No	No	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	SI	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	No	No	No	No	No	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	SI	Me genera mayores costos.	Está bueno pero es agotador mentalmente		
74	26-35	Masculino	2	No	Independiente/ Freelance	10-20hs	Posgrado	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Ninguna de las anteriores	Nunca escuché hablar de la ley.	SI	SI	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	SI	SI	No	No	No	No	SI	SI	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	SI	Me genera ahorros.	Más allá de los ahorros que el teletrabajo posibilita, hay perjuicios a larga, perjuicios en relación a lo corporal y al mental.
75	26-35	Femenino	3	No	Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Posgrado	No	No	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	No	No	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Redacción	No	No	No	No	No	No	SI	SI	Me genera ahorros.	El teletrabajo vino para quedarse y hoy que encontrarlo son ventajas. Unavez que lo hagamos manejaemos muchísimo mejor los límites entre lo que es laburo y lo que es ocio. Inclusive en la PC.		
76	26-35	Femenino	Vivo solo/a	No	Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Terciaria completa (con título)	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	No	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	No	SI	No	No	No	No	No	SI	SI	Me genera mayores costos.	Me gusta mucho el teletrabajo en cuanto a poder pasar más tiempo en mi casa y compartir con mis perros que sino pasan mucho tiempo solos y poder dormir un poco más al no tener que levantarme con anticipación para trasladarme pero me incrementa los gastos ya que no tengo los beneficios que me otorgaban en la oficina y no se respetan los horarios	
77	26-35	Femenino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	SI	SI	Desventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	SI	No	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Programación.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	SI	No tiene impacto en mis costos.	Trabaja siempre con esta modalidad así que tal vez no pueda comparar. No obstante, estoy muy cómoda y no lo cambiaría por un trabajo en oficina.
78	26-35	Femenino	3	SI	Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Secundaria completa	SI	SI	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/horarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Nunca escuché hablar de la ley.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	No	SI	SI	No tiene impacto en mis costos.	Personalmente con un hijo es difícil en casa dar el 100% en el trabajo pero lo bueno es que no tengo o transportarme solo ahorro tiempo en eso monetaria mente gasto más en luz y tuve o comprarme silla ergonómica que para la que me alcanzaba la plata ya no me sirve más. Puedo hacer cosas en casa en mi tiempo de break y organizarme según si tengo un imprimido	
79	26-35	Femenino	2	SI	Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Posgrado	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., ventas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Me genera ahorros.	Las ventajas que tuve fue ahorrar en transporte y guardería de mi hija y poder estar presente en mi casa para ella más allá que ella veía que trabajaba... si puedo decir que me dolía mucho más la espalda por no contar con las sillas y comodidades del call pero en si la experiencia fue muy buena
80	26-35	Femenino	2	No	Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Universitaria completa (con título)	SI	SI	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	SI	SI	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	SI	No	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Me genera ahorros.	Es super comodo pero aisla socialmente muchísimo y en mi caso trabajo en equipo por lo cual debimos adaptarnos a realizar esa parte en grupo de wsp
81	26-35	Femenino	2	No	Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No	No	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Base de datos	SI	No	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Me genera ahorros.		
82	26-35	Femenino	4	No	Empleado/Asalariado en un organismo público	Más de 40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Ninguna de las anteriores	SI, conozco su contenido.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	SI	SI	No	No	No	No	No	No	SI	SI	Me genera ahorros.	Los primeros 4 meses de teletrabajo (desde marzo del 2020) fueron una real pesadilla para mí. Trabajaba el doble, se me hacía muy difícil "cortar" con el trabajo y desconectarme. Llegué incluso a trabajar los 7 días de la semana durante casi 3 semanas (sin que mi empleador me lo pidiera) y lo hacía porque nunca encontraba el momento para decir "basta, no es mi horario laboral". Al tener gente a cargo, los primeros meses fue caótico porque no dejaban de enviarme mensajes por consultas o problemas de todo tipo a toda hora (conectividad, consultas operativas, problemas personales). Un día no aguanté más esto, sentía mucho estrés... pero me di cuenta que yo era quien no ponía límites, así que lo convertí con mi equipo; acordamos respetar los horarios de trabajo y de desconexión de cada uno de nosotros. Esto ayudó significativamente a mejorar mi relación con el teletrabajo y a comenzar a organizarme. Hoy la situación es otra; siento que el teletrabajo me permitió ahorrar muchísimo en tiempos y dinero, e incluso me permitió organizar mi tiempo que poder realizar otras actividades que sin esta modalidad me serían imposibles de sobrellevar (tengo 2 empleos y estudio a distancia).
83	26-35	Femenino	2	No	Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	No	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales.	SI	No	No	No	No	No	SI	SI	SI	SI	Me genera ahorros.	Ha sido un gran descubrimiento el teletrabajo. Me queda aprender a administrar mejor mis tiempos y a encontrar y respetar esos espacios de desconexión digital.
84	26-35	Femenino	2	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/horarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	SI	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo., Redes Sociales y buscadores: Navegación de información, búsquedas e interacción.	SI	No	No	No	No	SI	SI	SI	SI	Me genera ahorros.		
85	36-45	Masculino	Vivo solo/a	No	Independiente/ Freelance	Más de 40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	No	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	SI	No	SI	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	SI	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo. De internet móvil: Instalación y uso de aplicaciones., Competencias creativas: Creación de contenidos digitales., Análisis de Big Data.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Me genera ahorros.	Actualmente, soy profesora de inglés y doy clases particulares. Algunos cursos los dicto de manera online, y otros de manera presencial. Además, trabajo en un instituto en modalidad mixta. De los 2 clases semanales en cada curso, una es presencial y la otra virtual. En mi experiencia, la modalidad mixta brinda la mejor alternativa porque se aprovecha lo mejor de ambos mundos. Pero como individuos, el teletrabajo no funciona de igual manera para todos.	
86	26-35	Femenino	4	SI	Independiente/ Freelance	Más de 40hs	Universitaria completa (con título)	SI	SI	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Ninguna de las anteriores	Nunca escuché hablar de la ley.	SI	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	Manejo de herramientas de texto y hojas de cálculo.	Me es indiferente.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Me genera ahorros.	Mi experiencia con el teletrabajo empezó mucho antes de la pandemia por la naturaleza de mi profesión y en un período de mi carrera laboral, tuve que buscar un espacio de coworking para salir de casa, al menos, 3 veces por día.

VARIABLE	NIVEL SOCIO-ECONÓMICO										PERCEPCIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL																	
	LABORAL					EDUCATIVA	SALUD	CONDICION SALARIAL					LEGISLATIVA	SEPARACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y EL MUNDO DE LA VIDA			HABILIDADES			MANEJO DEL TIEMPO			NOMADISMO	IMPACTO AMBIENTAL	COSTOS	CONSIDERACIONES GENERALES		
Nro. Respuesta	Edad	Género	¿Cuántas personas viven en tu hogar, incluyéndote a vos?	¿Tenés hijos o personas a tu cargo?	Tu trabajo es	¿Cuántas horas a la semana trabajas desde casa?	¿Cuál es el máximo nivel de estudios que alcanzaste?	¿Contás con cobertura médica asegurada, una obra social o medicina prepaga?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a la cantidad de horas trabajadas?	¿Considerás que tu ingreso/salario es adecuado en relación a tu productividad?	¿Considerás que desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en relación a la salud física y mental, tiene más ventajas o desventajas el teletrabajo?	¿Qué modalidad prefiris. Cobrar por horas/días de trabajo, o cobrar por objetivos?	Percepción de condición salarial: ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El 14 de Agosto del 2020 el Senado de la Nación Argentina aprobó una nueva Ley de Teletrabajo. ¿Estás interiorizado respecto a su contenido?	¿Tenés un espacio tranquilo y cómodo en tu casa para teletrabajar?	¿Lográs organizar y separar el tiempo dedicado al trabajo del tiempo dedicado al ocio, entretenimiento y a tu vida personal bajo la modalidad de teletrabajo?	¿Considerás que es compatible la modalidad de teletrabajo con el desarrollo de las tareas de cuidado del hogar y la familia?	Percepción de aislamiento laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Considerás que en tu trabajo, las funciones asignadas exceden el rol por el cual fuiste contratado/ empleado?	¿Cuál o cuáles de estas habilidades digitales ponés en práctica a la hora de teletrabajar?	¿Considerás que manejas mejor los horarios trabajando desde tu casa?	¿Lográs tener uno o varios momentos al día de desconexión digital?	¿Considerás que en tu situación laboral actual se respetan los horarios de desconexión digital?	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	¿Tenés la posibilidad de realizar tus tareas laborales fuera de tu casa, o viajando?	¿Cómo valorás el teletrabajo con respecto al impacto ambiental? (Reducción de tráfico, reducción de contaminación acústica y huella de carbono.)	¿Considerás que trabajar desde tu casa te ahorra costos en transporte, viáticos, comidas; o por el contrario te genera otros costos adicionales como por ejemplo pago de servicios como internet, electricidad, hardware y software?	Por último podés aportar a esta encuesta con un comentario final sobre tu experiencia con el teletrabajo.
87	26-35	Masculino	Vivo solo/a	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Si, conozco su contenido.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	No	Si	Si	Si	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	El teletrabajo es una modalidad que tiende a imponerse en los trabajos susceptibles de hacerlo. Creo que brinda muy buenas posibilidades siempre y cuando haya regulaciones que igualen las condiciones de acceso a este.
88	26-35	Femenino	3	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	No	No	Si	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	No	No	No	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El teletrabajo reduce mi autonomía laboral para tomar decisiones, e incrementa mi carga horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
89	36-45	Femenino	Vivo solo/a	No	Independiente/Monotribulista contratado por el Estado	10-20hs	Universitaria completa (con título)	No. En caso de ser necesario me atienden en hospital público o con un profesional privado que busca en el momento	No	No	Desventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	No	Si	No	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	Si	No	Si	No	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Tiene sus pros y contras de manera equilibrada pero muy profunda. Cómo lo es la falta de contacto entre compañeros y el sabio y sano intercambio mediante la corporalidad
90	18-25	Masculino	3	No	Independiente/ Freelance	21-40hs	Terciaria o Universitaria incompleta	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	No	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Me es indiferente.	Si	Si	Ninguna de las anteriores.	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.		
91	36-45	Masculino	Vivo solo/a	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	21-40hs	Terciaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	No	Ninguna de las anteriores	Cobrar por tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Ninguna de las anteriores.	Si	No	Si	No	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	
92	36-45	Femenino	5	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Si	Si	No he tenido que dar cuenta de ellos	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.	
93	36-45	Femenino	3	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	10-20hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento mejor trabajando desde mi casa.	Si	Si	Si	No	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	Optaría por trabajo mixto: homeoffice y presencial
94	36-45	Femenino	4	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Posgrado	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	Si	Si	Me resulta indiferente trabajar desde mi casa	No	Si	Si	Si	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.	
95	36-45	Femenino	3	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	21-40hs	Terciaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	No	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	Si	Si	No	No	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	Me genera ahorros.	En el teletrabajo la comunicación con superiores y pares es extremadamente estresante y desgastante, sobre todo si se da por medio de chats, textos o conferencias tipo zoom o meet donde solo puede hablar fluido quien da las ordenes.
96	36-45	Femenino	3	Si	Independiente/ Freelance	10-20hs	Terciaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Desventajas	Cobrar por tiempo.	Ninguna de las anteriores	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	Si	Si	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	Me es indiferente.	Si	Si	Ninguna de las anteriores.	Si	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	No tiene impacto en mis costos.		
97	36-45	Femenino	3	Si	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en ámbito privado	10-20hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Desventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero negociar individualmente mi salario/honorarios basado en las referencias de un gremio, sociedad de profesionales, etc.	Nunca escuché hablar de la ley.	Si	Si	Si	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	Me es indiferente.	Si	Si	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente es mínima y no genera un impacto significativo.	No tiene impacto en mis costos.	
98	46-65	Femenino	2	No	En relación de dependencia. Empleado/Asalariado en un organismo público	10-20hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	Si	Si	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	Si	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	No	Si	No	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	Me genera ahorros.	En mi caso la adaptación al teletrabajo fue diferente al principio de la pandemia y a los 6 meses hasta la actualidad.Me fue difícil adaptarme, usar la tecnología que yo no usaba mucho y organizar los horarios.Con el tiempo eso fue mejorando y empecé a ver las ventajas, salvo el aislamiento laboral que creo es importante para cualquiera que trabaja en un equipo
99	26-35	Masculino	Vivo solo/a	No	Independiente/ Freelance	Más de 40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por objetivos.	Prefiero negociar individualmente mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Nunca escuché hablar de la ley.	Si	No	No	Me siento aislado trabajando desde mi casa.	No	Si	No	Si	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	Me permite mayor grado de autonomía para tomar decisiones, pero incrementa mi carga horaria	Si	La contribución del teletrabajo al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	No tiene impacto en mis costos.	Desventajas: Necesidad de contar con equipamiento propio para trabajar, conexión a internet, etc. Ventajas en la contratación en otras provincias o países. Nuevas oportunidades de trabajo
100	36-45	Femenino	Vivo solo/a	No	Independiente/Monotribulista contratado por el Estado	Más de 40hs	Universitaria completa (con título)	Si. Tengo la cobertura de una obra social, mutual o medicina prepaga	No	No	Ventajas	Cobrar por un sistema mixto entre objetivos y tiempo.	Prefiero pertenecer a un gremio que negocie mi salario, el aguinaldo, las vacaciones y licencias por enfermedad y otros.	Sé que existe la ley pero no estoy interiorizado.	Si	No	Si	Ninguna de las anteriores.	No	No	No	No	Percepción de autonomía laboral ¿Con cuál afirmación te sentís más identificado?	El teletrabajo me permite mayor grado de autonomía laboral para tomar decisiones, y flexibilidad horaria.	No	El teletrabajo genera menos impacto al medio ambiente y contribuye al mejoramiento del planeta.	No tiene impacto en mis costos.	