

Trabajo, bienestar humano e igualdad de género.

El teletrabajo en pandemia

Un análisis interprovincial de las condiciones en las que se desarrolló el teletrabajo en el marco del ASPO decretado ante el COVID-19



Ministerio de **TRABAJO**

Ministerio de la **MUJER**

Ministerio de **PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA ECONOMÍA FAMILIAR**

GOBIERNO DE **CÓRDOBA**
ENTRE TODOS

Ministerio de **INDUSTRIA, COMERCIO Y MINERÍA**

VICEGOBERNACIÓN **CATAMARCA**

GOBIERNO DE **SALTA**

gobierno **chubut**

FACULTAD DE **PSICOLOGÍA**
UNT

UNJu
Universidad Nacional de Jujuy

Psicología UNC

Facultad de **PSICOLOGÍA**

UNR
Universidad Nacional de Rosario

Equipo Coordinador

Patricia Altamirano

Coordinadora general
Directora del equipo de investigación Facultad de Psicología -
Universidad Nacional de Córdoba

Mariela Demaría

Diseño de encuesta y grupos focales
Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Córdoba

Mariana Barrera Scholtis

Diseño de encuesta y grupos focales
Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Córdoba

Cecilia Ferrero

Diseño de encuesta y grupos focales
Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Córdoba

María Flaviana Ponce

Coordinación
Facultad Psicología Universidad Nacional de Rosario

Catamarca

Maria Noelia Gutierrez

Elaboración Grupos focales
Institución Vicegubernacion Catamarca

María Eugenia Mazur

Elaboración de Grupos Focales
Vicegubernacion Catamarca

Lucrecia Barros Jorrat

Coordinación
Institución Vicegubernacion Catamarca

Victoria Zavaleta

Cordinación
Institución Vicegubernacion de Catamarca

Chubut

Maria José Llanes

Subsecretaria de Derechos humanos de la Provincia de Chubut

Gabriela Carla Sánchez Galindo

Subsecretaria de Derechos humanos de la Provincia de Chubut

Karina Velasquez Arriagada

Subsecretaria de Derechos humanos de la Provincia de Chubut

Córdoba

Juliana Ayelén Pozzerle

Ministerio de la Mujer de la provincia de Córdoba

Tucumán

Adrian Eduardo Chirre

Coordinación general
Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Tucumán

María Julia López García

Coordinación de grupos focales
Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Tucumán

Jujuy

Néstor Ricardo Martiarena

Coordinación general relevamiento, coordinación grupos focales, elaboración informe
grupos focales
Universidad Nacional de Jujuy

Salta

Matías Saicha Ibañez

Coordinación jurídica administrativa
Secretaría general de la Gobernación de la provincia de Salta

Matías Posadas

Secretario General de la Gobernación de la provincia de Salta

Roberto Dib Ashur

Ministro de Economía de la provincia de Salta

A continuación se exponen los resultados de la encuesta interprovincial de teletrabajo realizada en 19 provincias argentinas por medio de una encuesta online y de focus group en 5 localidades del centro y norte del país.

La encuesta digital estuvo conformada por 43 preguntas cerradas dirigidas principalmente a analizar las particularidades del teletrabajo para proponer acciones que mejoren el vínculo entre este proceso, el bienestar humano y perspectivas inclusivas e igualitarias. Con ese fin, se consideraron dos categorías centrales de la experiencia: **Tiempo y Espacio**, en tres dimensiones de su uso, en **reproducción de vida, reproducción material y reproducción cultural y social**.

Para los propósitos de esta investigación consideraremos al tiempo como una categoría cuantitativa y cualitativa, que se vincula con una serie de actividades de la vida cotidiana. De entre esas tareas priorizamos las que parten de la acción de trabajar en condiciones de ASO. También, indagamos las distribuciones de tiempo en otras acciones como compartir con la familia, actividades de ocio, tareas de cuidado y acciones de sostenimiento de la vida cotidiana.

Así, el tiempo y espacio serán entendidos por un lado, como constructos continuos e indiferenciados y, por otro, discontinuos y diferenciados. Estas categorías, como veremos a continuación, se articulan con las del espacio privado y público.

Ficha Técnica

Población Objeto de Estudio:

Teletrabajadores mayores de 18 años

Ámbito:

Público y privado

Técnica de Recolección de Información:

Estructurada cerrada, cualitativa semi dirigida

Instrumento de Recolección de Información:

Encuesta y grupos focales.

Tamaño de la Muestra:

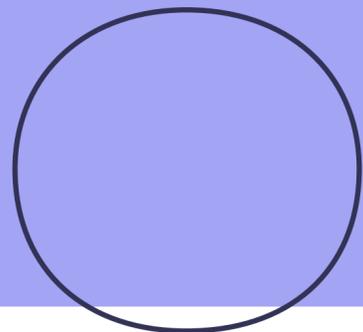
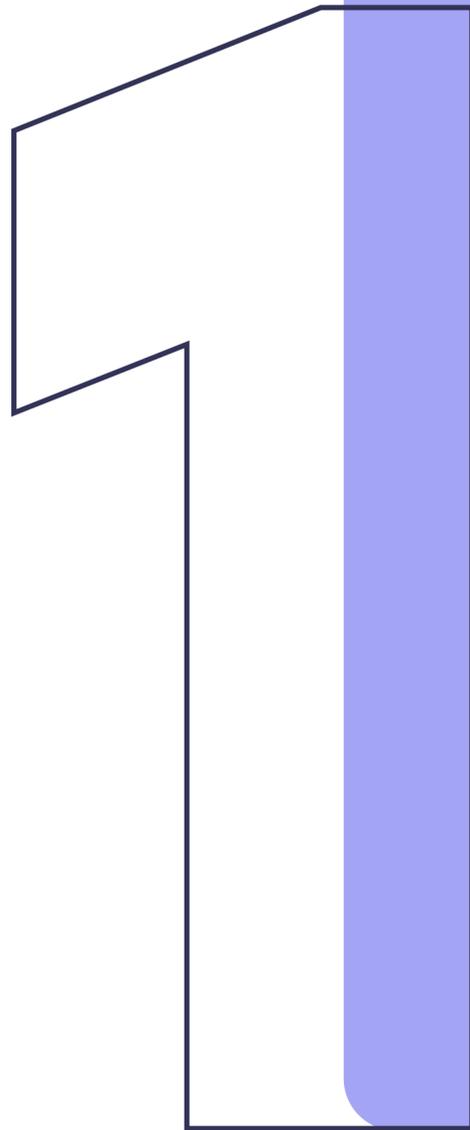
Encuesta digital: 1.500 participantes
Grupos Focales con 96 participantes

Fecha de Realización:

(Aplicación): octubre- noviembre 2020

Introducción	03	Ingresos	28
Ficha Técnica	03	Origen	28
1 Aspectos generales	05	Aplicación de fondos	29
Características de la muestra	06	Administración de gastos por edad	29
Participantes e identidad de género	06	Trabajo Post Pandemia	30
Edad	06	Preferencia de modo de trabajo en la post pandemia	30
Formación	07	Preferencia de modo de trabajo futuro y edad	31
Estado Civil	07	4 Reproducción cultural y social	32
Género y tipo de empleo	07	Cantidad de días libres por semana	33
Género y nivel Educativo	08	Emociones en relación al teletrabajo	33
Género, nivel de instrucción y cargo	08	Emociones y rango etario	35
2 Reproducción de vida	11	Aspectos del teletrabajo que más molestan	37
Actividades realizadas durante el confinamiento	12	Conductas durante el confinamiento	38
Horas dedicadas a las tareas domésticas	13	Incremento de consumo y edad	38
Distribución de las tareas del hogar	15	5 Grupos focales	40
Tiempo para cuidado de miembros de la familia	16	Provincias participantes y ejes de trabajo	41
Ayuda recibida	17	Convivencia entre trabajo y hogar	42
Impacto del teletrabajo en las responsabilidades laborales y familiares	18	Jornada laboral en teletrabajo	44
3 Reproducción material	19	Incidencia de género en el Teletrabajo	47
Jornada de teletrabajo	20	Impacto en la salud de teletrabajo	49
Género y Jornada laboral	20	6 Principales conclusiones	51
Impacto del teletrabajo en las responsabilidades laborales	20	Reproducción de vida	52
Prolongación de Jornada Laboral	21	Reproducción material	54
Jornada laboral y extensión por sexo y cargo	23	Reproducción social y cultural	56
Desempeño	24		
Desempeño y capacitación	24		
Desempeño, capacitación y género	25		
Espacio físico y desempeño	25		
Espacio físico y género	26		
Desempeño y metros por persona	26		
Desempeño y conectividad	27		
Satisfacción con el desempeño de los jefes	28		

Aspectos generales



Participantes e identidad de género

De la encuesta participaron 1.500 personas, con 1.481 respuestas válidas de 1.159 mujeres, 318 hombres y 4 personas que prefirieron no clasificarse en ninguna de las dos categorías. Gran parte de las respuestas provinieron de la provincia de Córdoba.

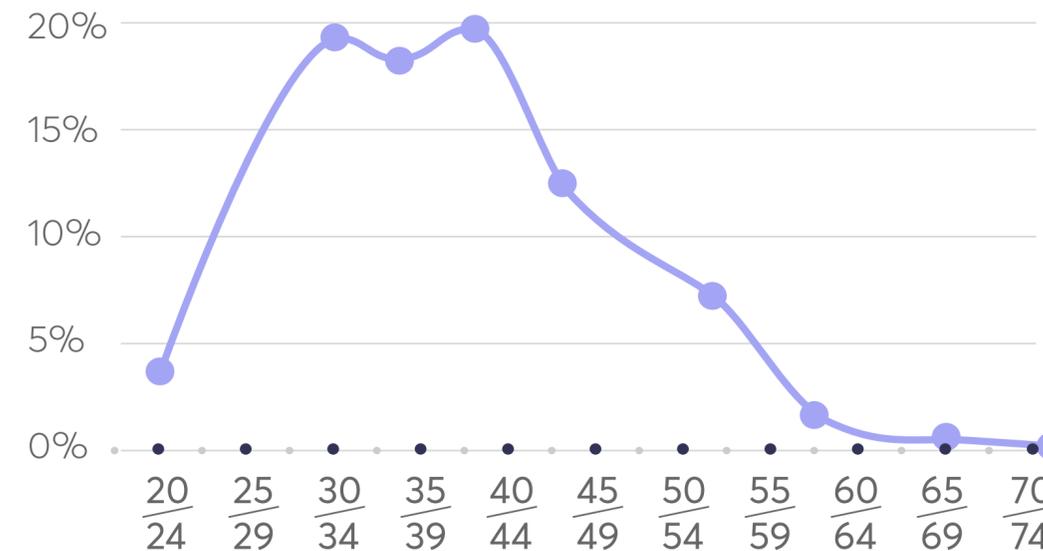


El 77,72% de la muestra se consideraron mujeres, 0,07% mujeres trans, el 21,20% varones, 0,14% no binarie de igual en igual proporción que el 0,14% de travestis y el 0,74% prefirió no decirlo.



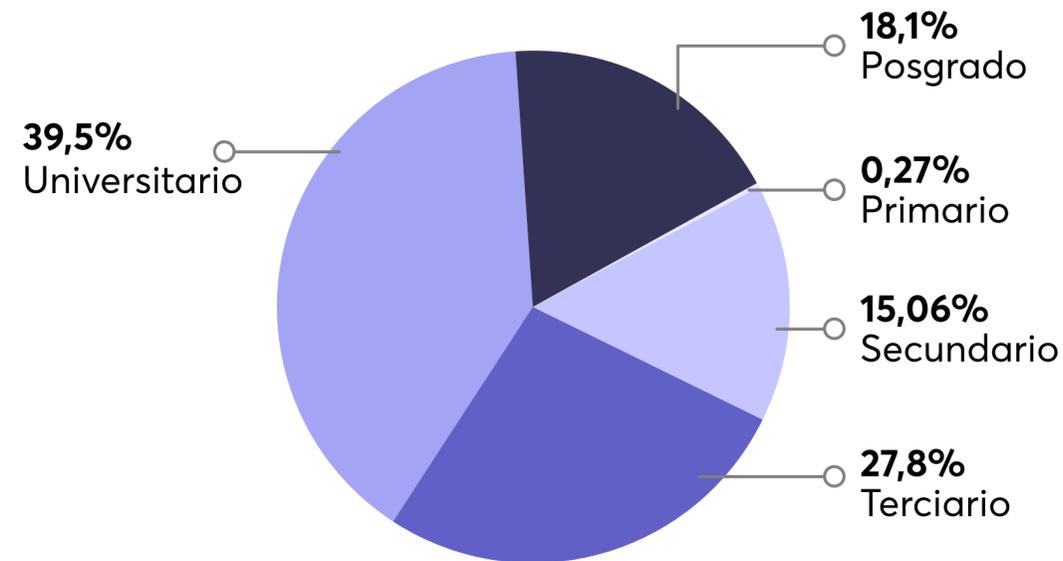
Edad

El 30% se encuentra entre los 25 y los 34 años y el 36% entre los 35 y 44 y el 21% entre los 45 y 54 años.



Formación

Máximo nivel de instrucción alcanzado (completo)



Formación superior a la secundaria **84,67%**

Formación universitaria o de posgrado **57,6%**

Estado Civil

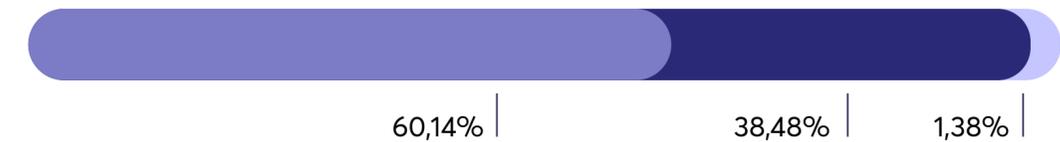
De las 1481 personas, 588 se declararon casadas, 137 divorciadas, 749 solteras y 10 viudas.



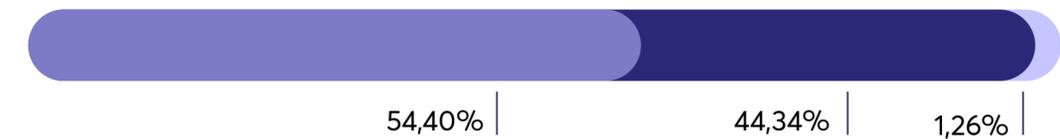
Género y tipo de empleo

La muestra se divide entre quienes trabajan para el sector privado (39,7%), público (58,95%) y tercer sector (1,35%). Con una clara predominancia del empleo público en los respondentes sobre los otros. En términos relativos, hay más mujeres que hombres trabajando en el sector público y a la inversa en el privado.

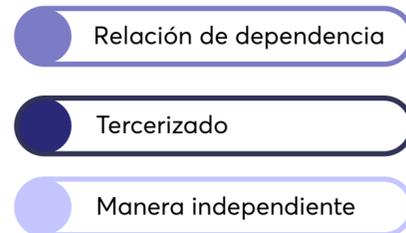
Femenino



Masculino



Sobre la relación contractual



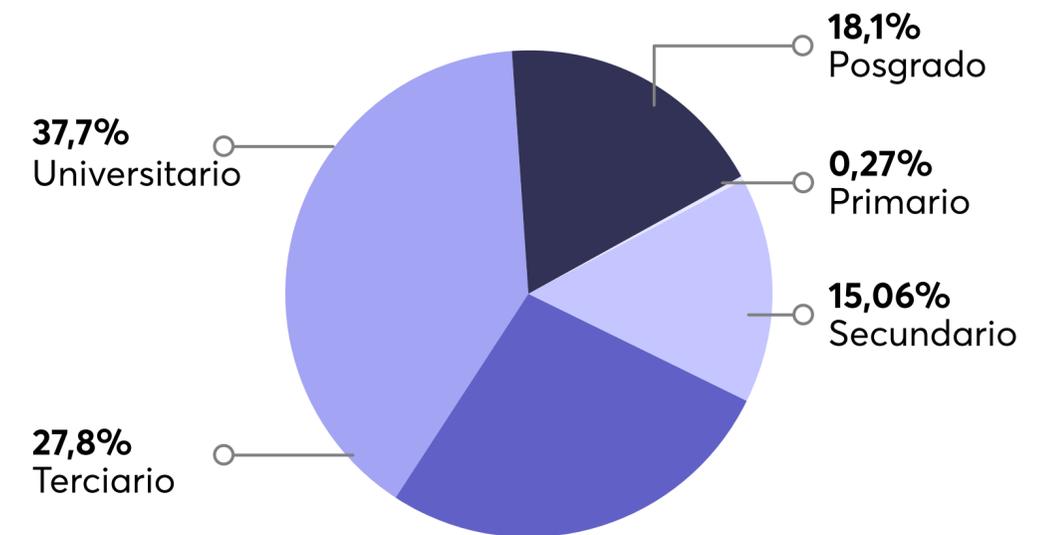
- El 82% de las mujeres se encuentra en una relación de dependencia laboral versus el 78,3% de los hombres.
- Los hombres prestan ligeramente más servicios de manera independiente que las mujeres (11,64% vs 8,71%)

Género y nivel Educativo

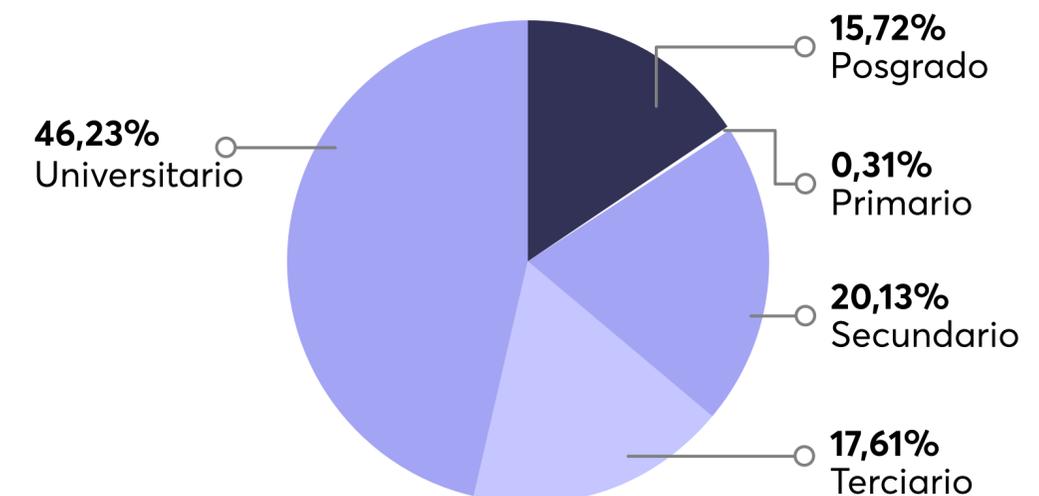
Máximo nivel de instrucción alcanzado (completo)

- En la muestra hay más mujeres con terciarios que hombres (29,77% vs 17,61%)
- Más hombres universitarios que mujeres (46,23% vs 37,70%)

Hombre

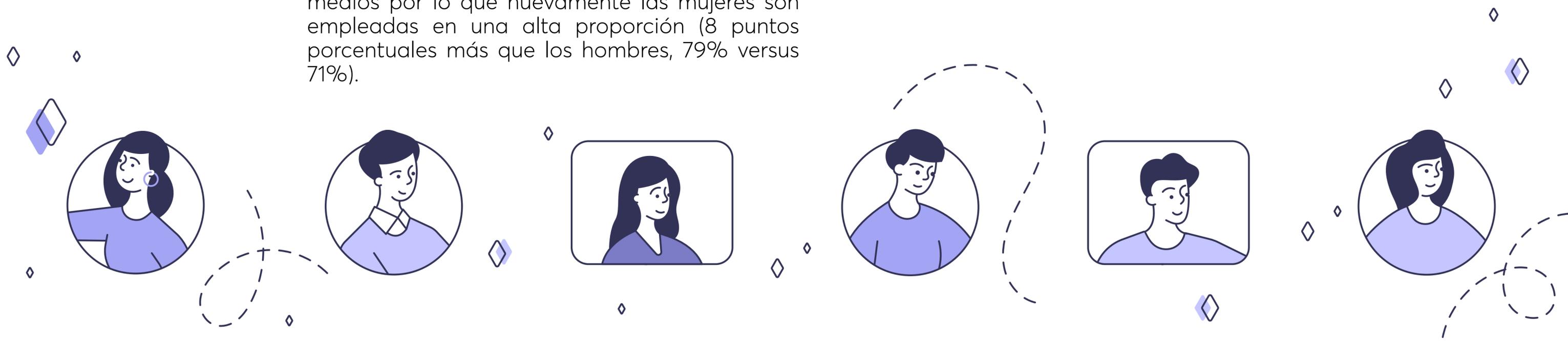


Mujer



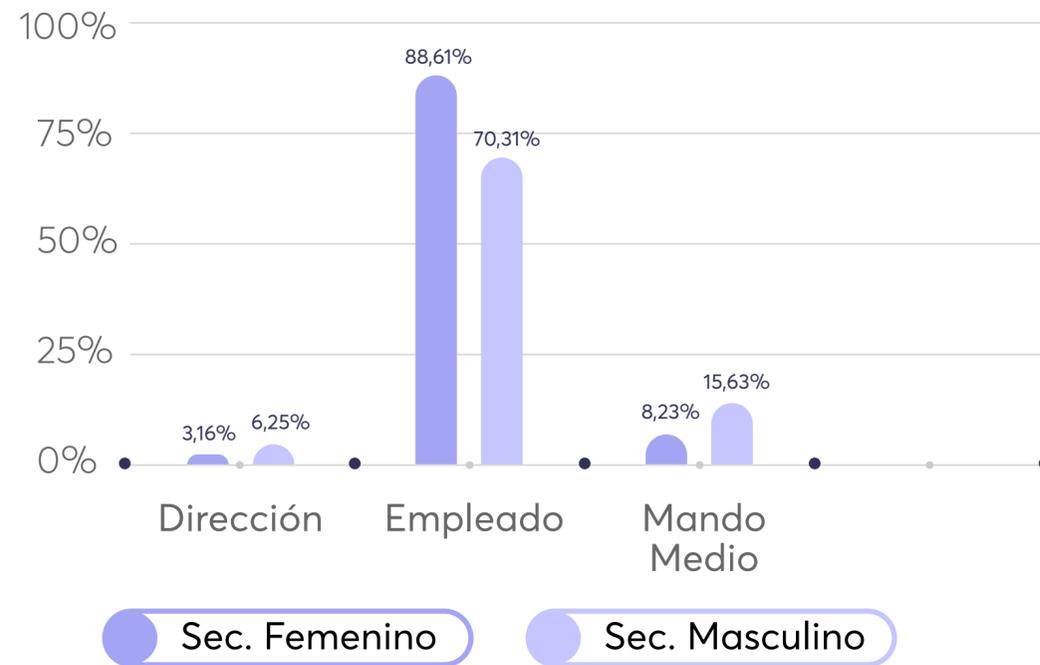
Género, nivel de instrucción y cargo

- A menor nivel educativo se evidencia más brecha en cuanto al rango de los cargos ejercidos por mujeres y hombres.
- Si se considera a quienes tienen secundario completo: la probabilidad de estar en cargos directivos de los hombres (6.25%) prácticamente duplica a la de las mujeres (3.16%). Algo similar ocurre con los mandos medios (15.6% para hombres versus 8.2% para mujeres). Y se refleja en una mayor participación de las mujeres en el rol de empleado (88.6% para mujeres y 70.3% para hombres)
- Entre quienes tienen nivel terciario la probabilidad de ser directivos es similar, sin embargo los hombres tienen una mayor participación que las mujeres en los mandos medios por lo que nuevamente las mujeres son empleadas en una alta proporción (8 puntos porcentuales más que los hombres, 79% versus 71%).
- Entre quienes son universitarios la distribución de mandos sería más favorable a las mujeres: dirección (9.84% para mujeres y 7.5% para hombres; en mandos medios un porcentaje similar y los hombres tienen mayor proporcionalidad como empleados que las mujeres, siendo que éstas últimas tienen mayor participación como profesionales.
- Finalmente, al analizar a quienes tienen posgrado se vuelve a evidenciar que los hombres tienen proporcionalmente más cargos directivos que las mujeres, pero ellas tienen mayor participación en mandos medios y como profesionales. Siendo el 62% de los hombres empleados y el 58% de las mujeres empleadas.

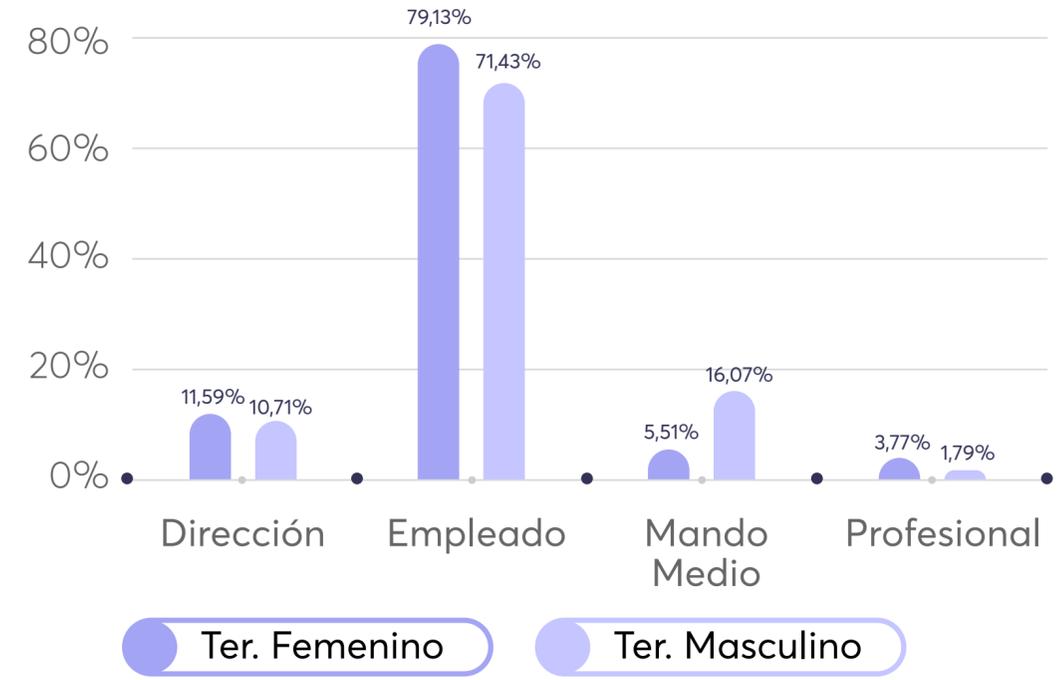


Cargo y Género por Máximo nivel de estudios

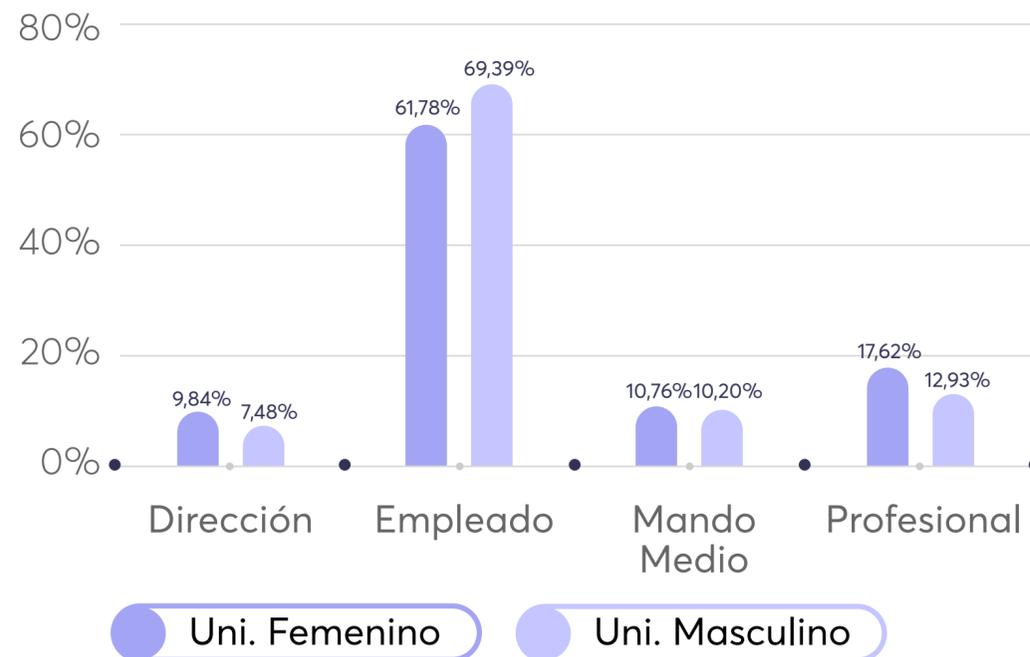
Secundario



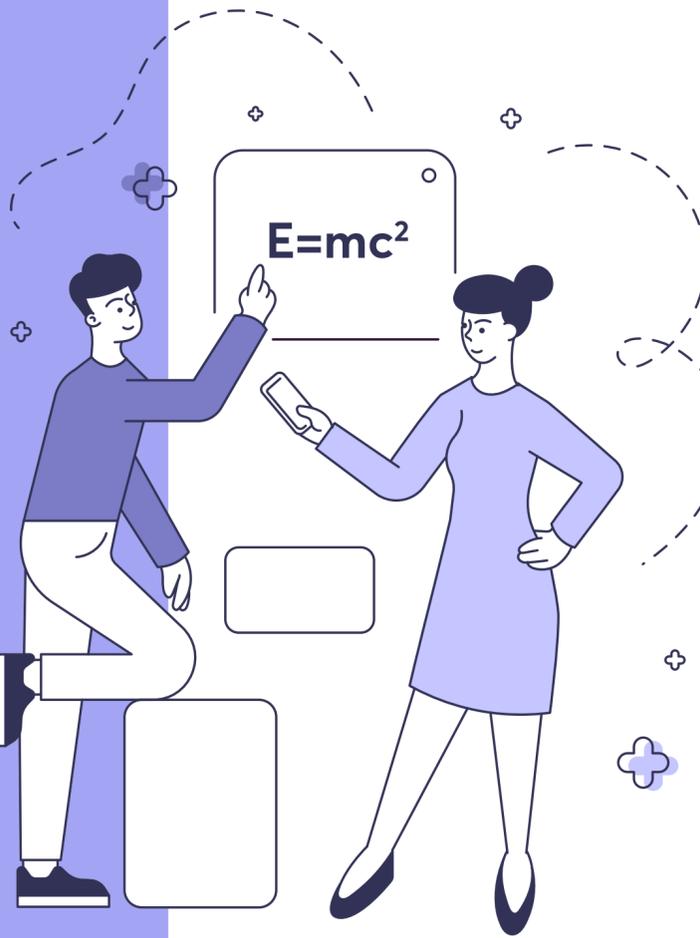
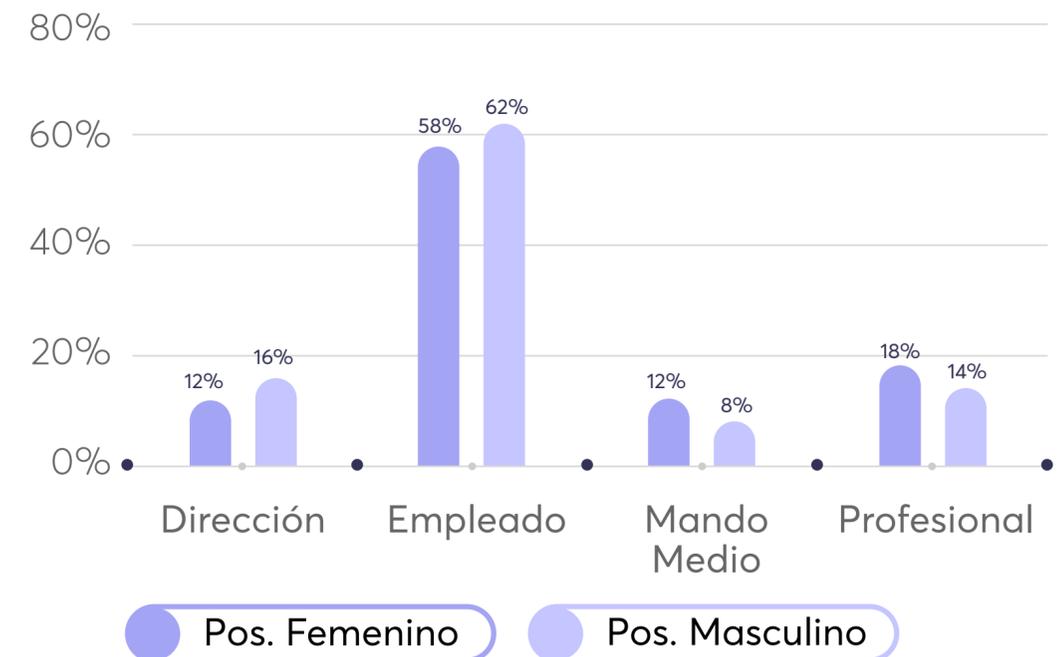
Terciario

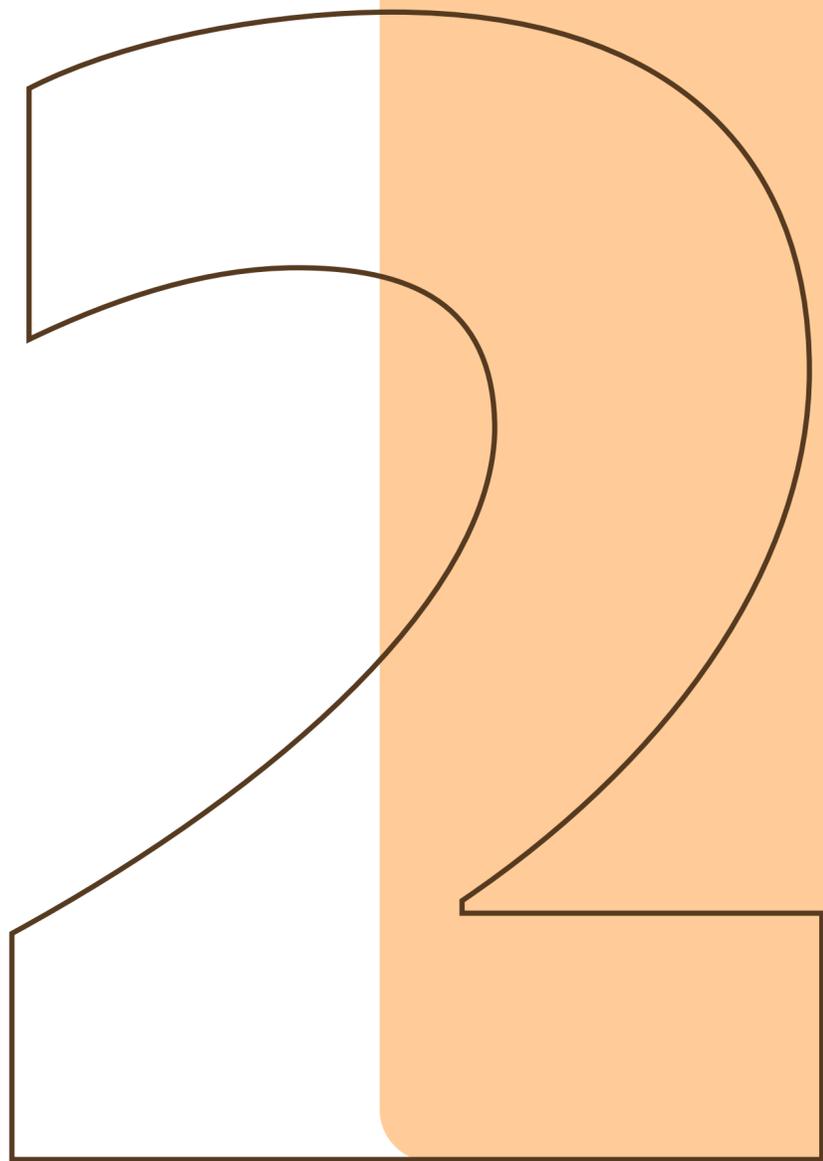


Universitario



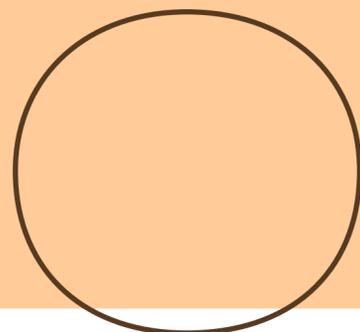
Posgrado





Reproducción de vida

En esta sección se analizarán las variables vinculadas primordialmente al tiempo y espacio destinado a la reproducción de vida, en término de trabajo doméstico, cuidados parentales y otros.



Actividades realizadas durante el confinamiento

Mujeres			
Tareas del hogar (limpiar, cocinar, cuidado de niños, etc)			
Cargo	No	Si	Suma total
Dirección	22,12%	77,88%	100%
Empleado	15,15%	84,85%	100%
Mando Medio	28,57%	71,43%	100%
Profesional	9,30%	90,70%	100%
Suma total	16,39%	83,61%	100%

Al analizar las mujeres y el tiempo dedicado a las tareas del hogar, las mujeres con cargo de empleadas y profesionales independientes las realizaron en mayor medida que las con mandos medios o cargos de dirección.

Mujeres que no realizan tareas del hogar

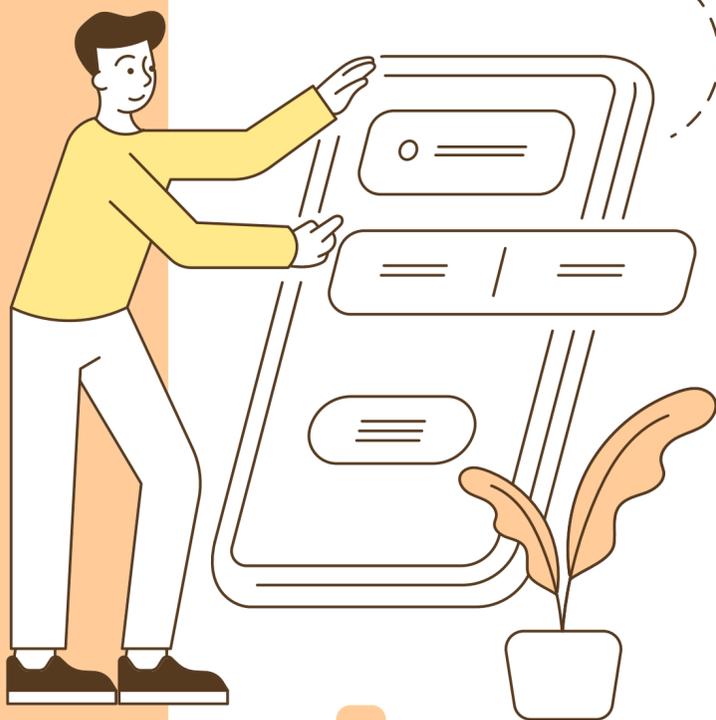
- Cargo directivo 22,12%
- Mando medio 28,57

Esta realidad en los hombres se refuerza aún más en los cargos directivos y cambia significativamente en los profesionales. Las mujeres profesionales son quienes más declaran realizar tareas del hogar (90,7) vs el 69,7% de los hombres.

Hombres			
Tareas del hogar (limpiar, cocinar, cuidado de niños, etc)			
Cargo	No	Si	Suma total
Dirección	31,03%	68,97%	100%
Empleado	24,31%	75,69%	100%
Mando Medio	26,32%	73,68%	100%
Profesional	30,30%	69,70%	100%
Suma total	25,71%	74,21%	100%

Hombres que no realizan tareas del hogar por cargo:

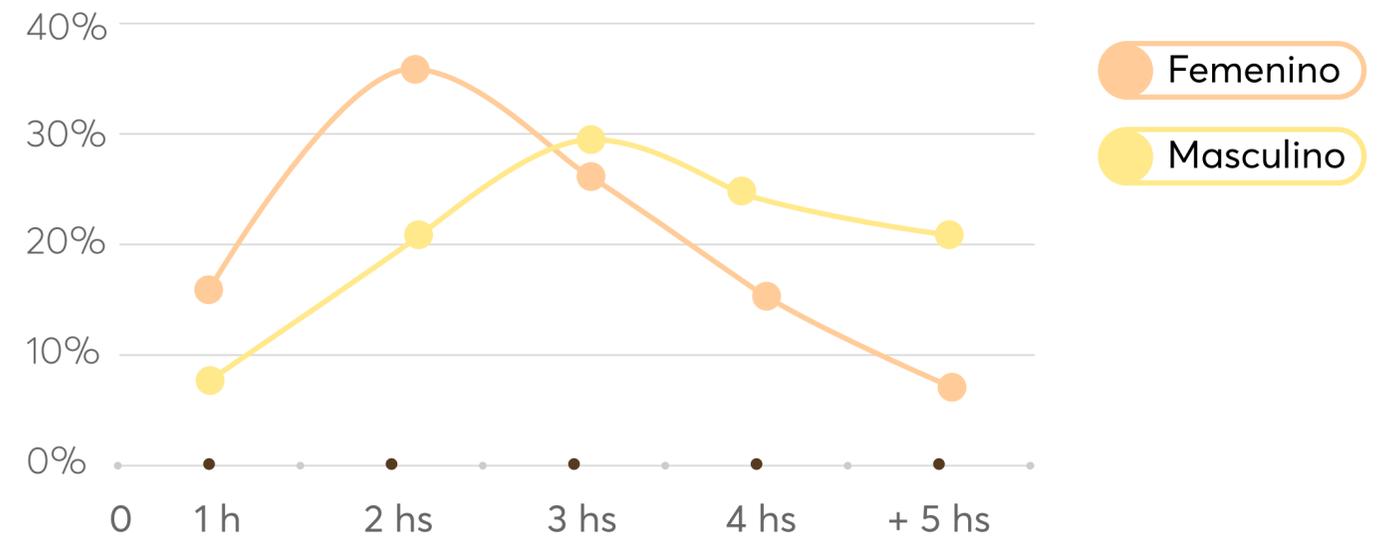
- Directivo que no realizan tareas del hogar 31,03%
- Mando medio que no realizar tareas del hogar 26,32%
- **Profesional es equivalente al 30,30%. Lo cual es llamativo en comparación con las mujeres**



Horas dedicadas a las tareas domésticas

Al analizar las horas dedicadas a las tareas domésticas, la mediana se centró en 3 horas.

Cantidad de horas	COUNTA de Q
1 hs	9%
2 hs	23%
3 hs	29%
4 hs	22%
Más de 5 hs	18%
Suma total	1.481



Las mujeres dedicaron durante la pandemia más tiempo en promedio a las actividades domésticas que los hombres.

Aproximadamente, ¿Cuántas horas al día dedica a realizar actividades domésticas (limpiar, cocinar, pagar facturas, abastecer su hogar, etc.)?

Horas	Femenino	Masculino
1 hs	7,3%	15,7%
2 hs	19,0%	35,5%
3 hs	29,3%	26,7%
4 hs	23,8%	15,1%
Más de 5 hs	20,5%	6,9%
Suma total	100%	100%

- El 100% de los hombres declararon haber realizado actividades domésticas.
- El 15,72% declaró dedicar 1 hora al día para realizarlas.
- Sólo el 6,9% declaró dedicarle más de 5 hs vs el 20,5% de las mujeres.



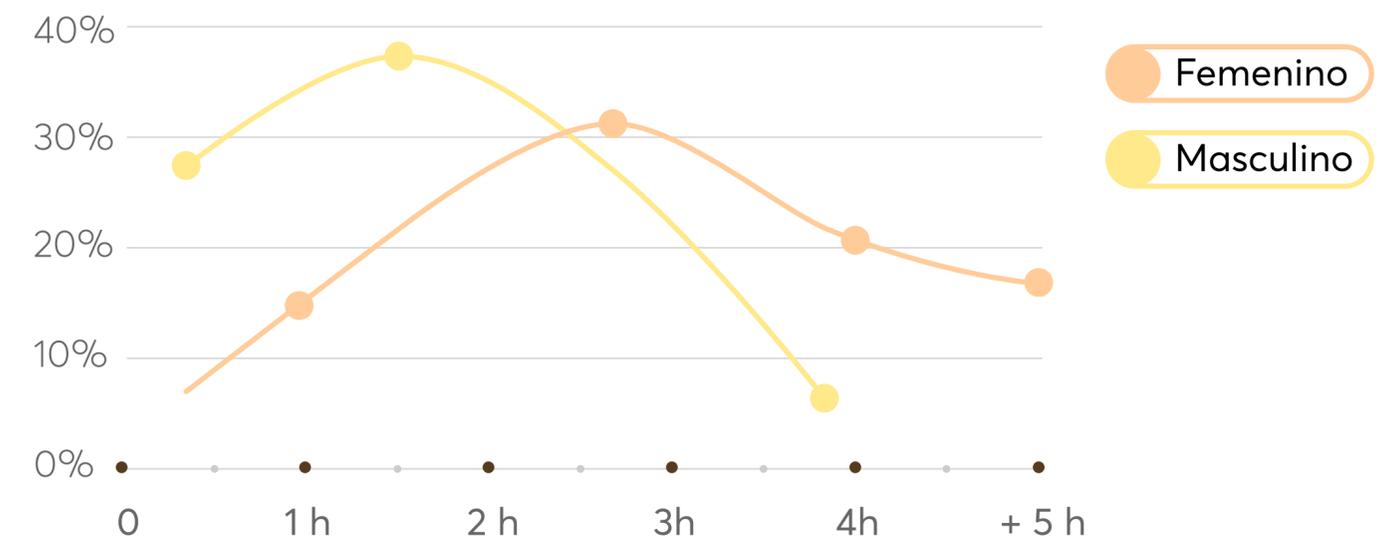
Hombres y horas dedicadas a actividades domésticas

- De los hombres que menos cantidad de horas dedicaron encontramos una predominancia en aquellos entre 30 y 35 años (28%).
- En los que dedicaron 4 horas hubo una predominancia de los que tenían entre 40 y 45 años.
- Los que dedicaron más de 5 horas a estas actividades nos encontramos con una predominancia de aquellos entre 45 y 49 años con el 27,27%.



Hombres y cargo

- Solo los que tienen mandos medios o son empleados dedicaron más de 5 horas a las actividades domésticas.
- El cargo de dirección es el que más asimetría presenta en género y cantidad de horas dedicadas a las actividades domésticas.



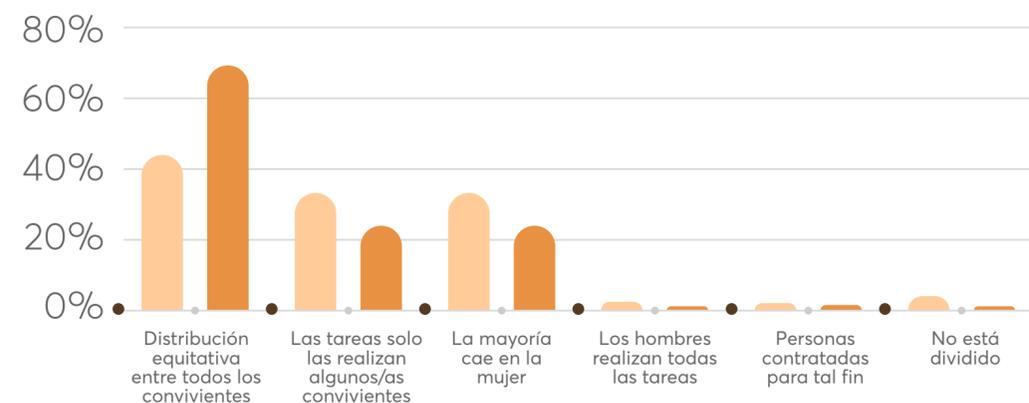
Distribución de las tareas del hogar

¿De qué manera se distribuyen las tareas del hogar (limpieza, compras, cocina, trámites, cuidados de menores y adultos/as a cargo, etc.)? *

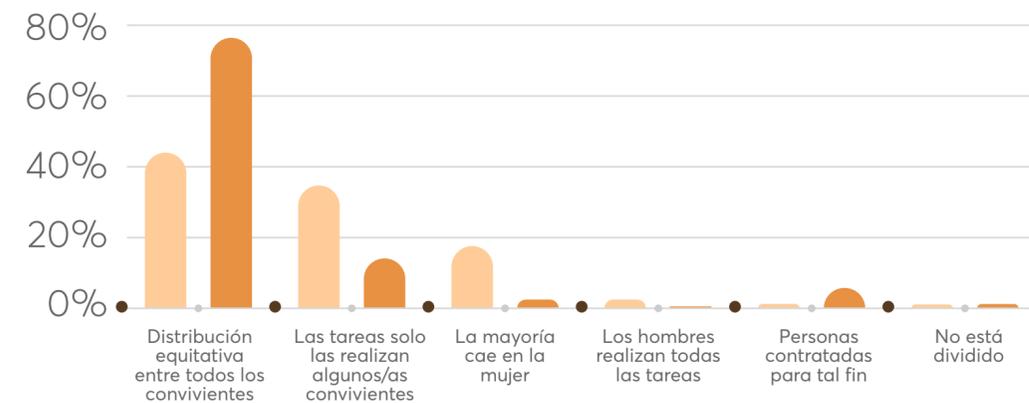
- Los hombres declaran en un porcentaje mayor que las mujeres que las tareas se reparten equitativamente, independientemente del máximo grado educativo alcanzado. Esto podría estar develando una diferencia de percepción marcada entre hombres y mujeres acerca del reparto de tareas.
- Se observa un patrón similar con las opciones: "las realizan algunos miembros" y "las realizan sólo las mujeres".



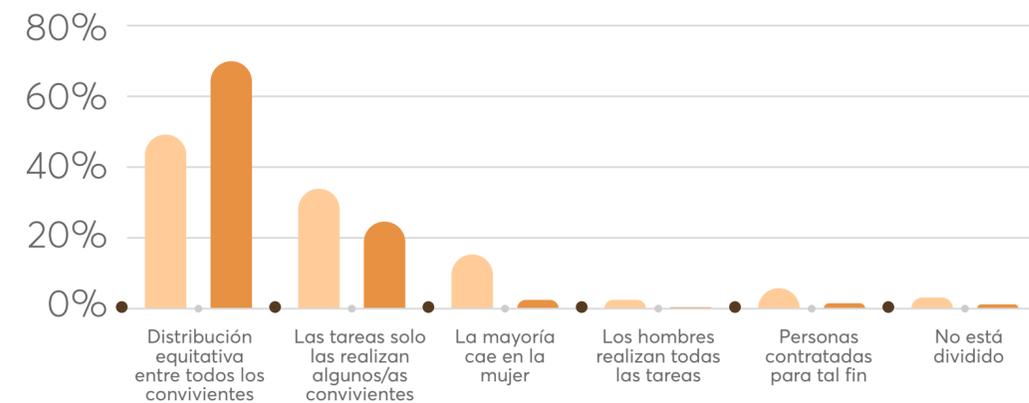
Secundario



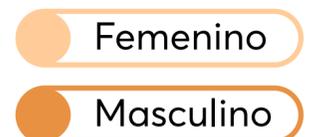
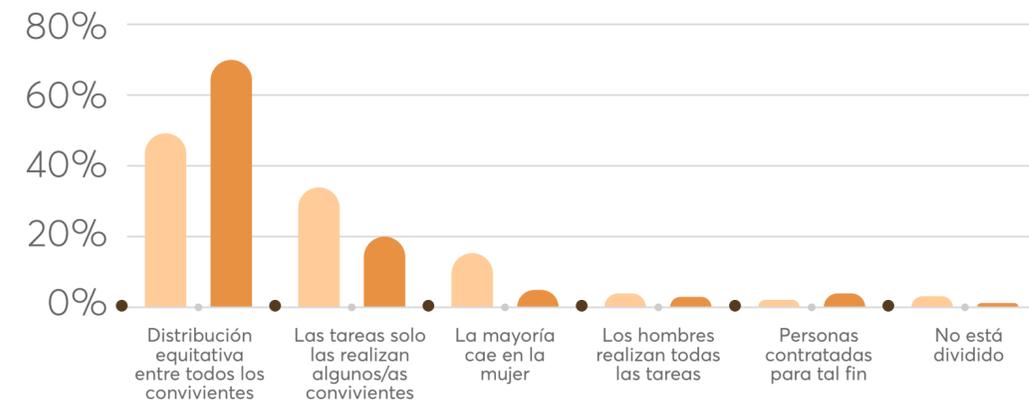
Terciario



Universitario



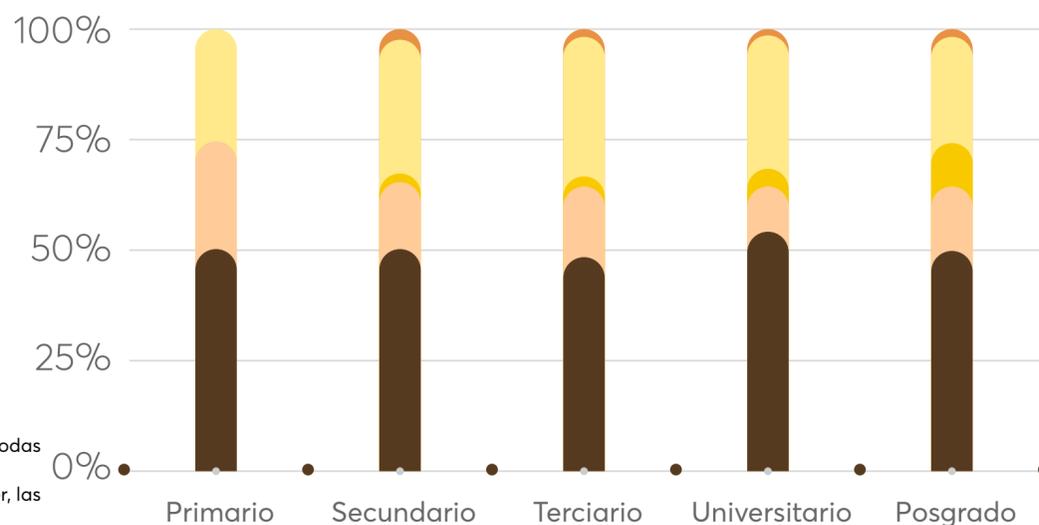
Posgrado



*Sólo se consideran quienes tienen convivientes, es decir se dejan de lado aquellos que han declarado vivir solos.

- En todos los niveles de instrucción la distribución equitativa de tareas es la opción mayoritaria
- La mayoría de las tareas recae en las mujeres principalmente en el caso de instrucción primaria.
- La opción "las tareas las realizan algunos convivientes" puede estar sesgando los resultados porque si esos convivientes son mujeres deberían estar visibilizados en la opción anterior
- La contratación de personas para la realización de tareas en el hogar crece con el nivel de instrucción, puede estar vinculado a mayores ingresos y mayor costo de oportunidad del tiempo.

¿De qué manera se distribuyen las tareas del hogar?



Nota:
Otras: Algunas dejaron de realizarse, los hombres realizan todas las tareas, no está dividido.
La mayoría cae en la/s mujer/es: La mayoría cae en la mujer, las mujeres realizan todas las tareas.

Edad y distribución de tareas

- Hasta los 40 años, no hay diferencias significativas en relación al modo de distribuirlas.
- Entre los 40 y los 55 años cae por debajo del 50% la distribución equitativa.
- De los que declaran que las mujeres se encargan de todas las tareas, hay un porcentaje creciente hasta el rango de 45 años, luego cae abruptamente.

Tiempo para cuidado de miembros de la familia

¿Cuánto tiempo dedica diariamente al cuidado de algún miembro de la familia?

	Femenino	Masculino
1 hora diaria	1%	3%
2 Horas diarias	25%	38%
4 horas diarias	0%	1%
Jornada completa	48%	24%
Más de 4 Horas diarias	26%	35%
Suma total	100%	100%

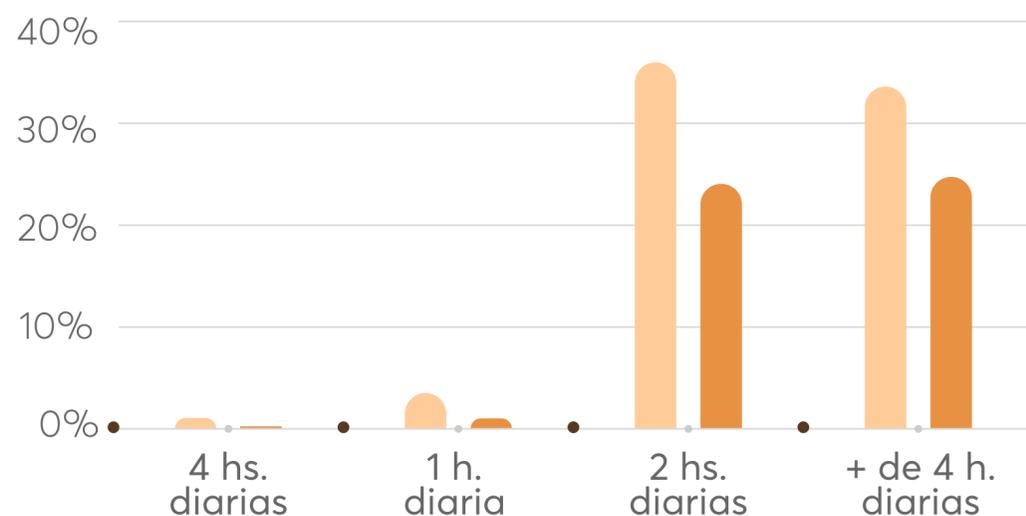
Del total de consultados,

- 42,99% indicó cuidar en jornada completa,
- 26,86% que indicó hacerlo más de 4 horas diarias.
- 57,32% (849) dedicaron al menos una hora al cuidado de algún miembro de la familia.

Horas dedicadas por género

¿Cuánto tiempo dedica diariamente al cuidado de algún miembro de la familia?

- Femenino
- Masculino



Si analizamos la diferencia de tiempo dedicado entre géneros encontramos:

- el 48% de mujeres tienen la percepción de tener miembros de la familia totalmente a su cuidado dedicándole toda su jornada.

- el 24% de los hombres indicó tener miembros a su cuidado a jornada completa.
- las mujeres que dedican de 4 horas por día hasta jornada completa suman el 74%, lo hombres para el mismo intervalo, el 59%.

Ayuda recibida

En el marco del aislamiento Social Obligatorio, se consultó ¿con qué frecuencia recibió ayuda de familiares, vecino/as, amigo/as para hacer compras, cuidar a los/as hijos/as, para actividades domésticas, mientras teletrabajaba?

- Un 30% ha recibido ayuda de familiares y amigos sólo una vez en casi 8 meses de Aislamiento Social Obligatorio
- Un 20% ha recibido esa ayuda 3 veces



Impacto del teletrabajo en las responsabilidades laborales y familiares

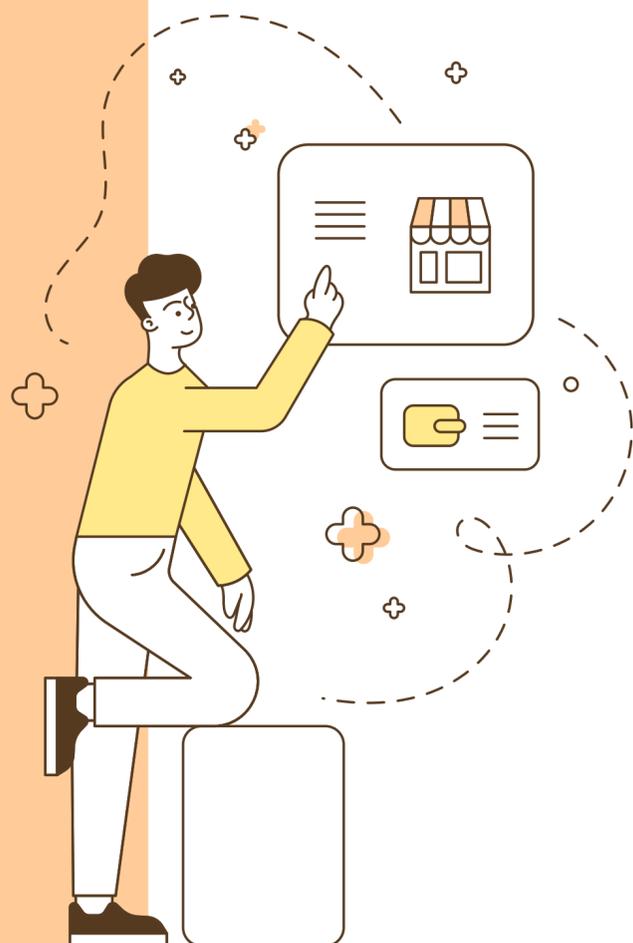
Por género

En este sentido no se encontraron diferencias significativas entre mujeres y hombres:

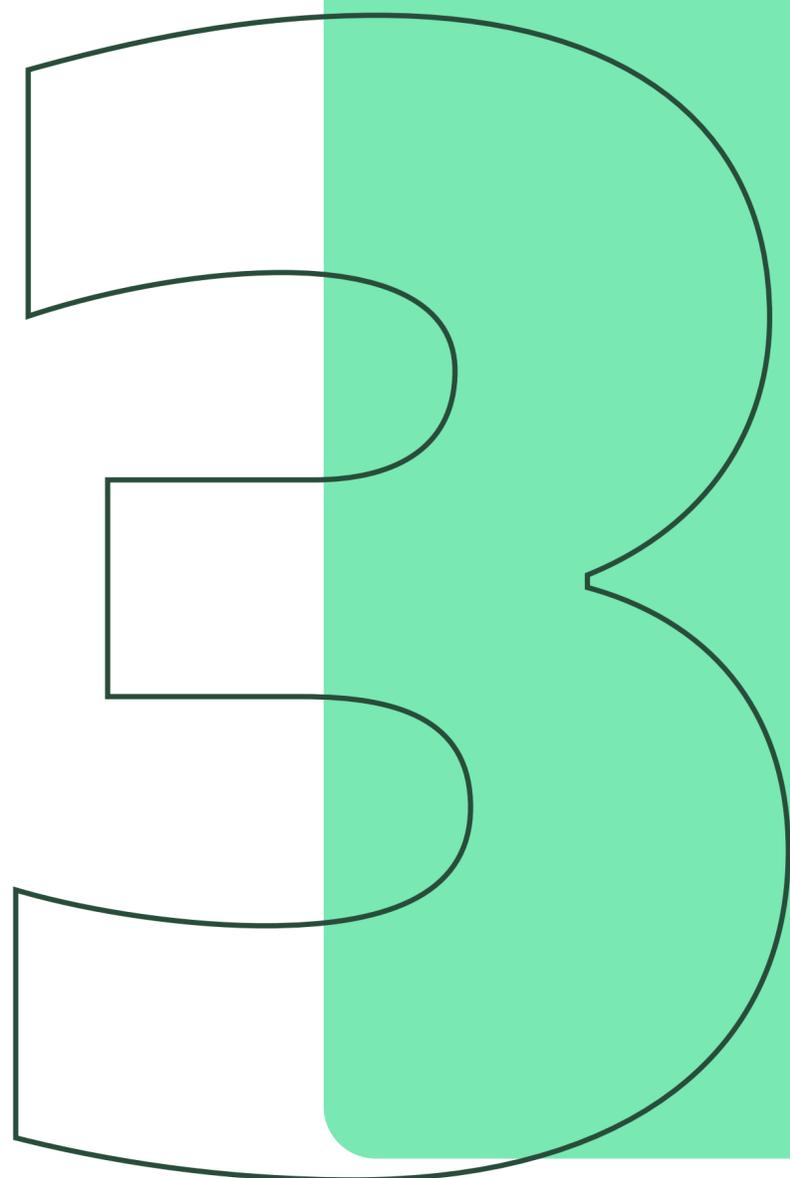
- el 58% de las personas consideraron que el teletrabajo logró incrementar la carga laboral.
- el 32,28% consideró que se incrementó la carga de actividades familiares.

En relación al tiempo libre disponible para la familia y el ocio:

- el 21,88% consideró que el teletrabajo lo mejoró,
- pero otro 22,21% opinó que lo redujo.

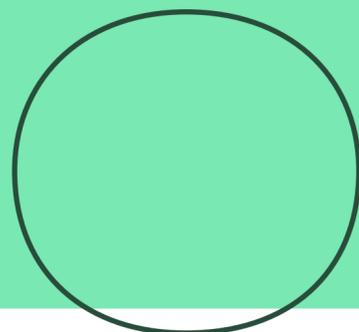


Impacto	%TOTAL	% Mujeres	% Hombres
Incrementó la carga laboral	58,07%	57,81%	58,81%
Incrementó la carga de actividades familiares	32,28%	32,01%	33,33%
Redujo el tiempo libre disponible para la familia y ocio	22,21%	22,69%	20,13%
Mejóro el tiempo libre disponible para la familia y ocio	21,88%	22,09%	21,38%
No hay modificaciones respecto del trabajo presencial	12,76%	12,51%	13,84%
Redujo Carga Laboral	6,21%	6,38%	5,66%
Redujo la carga familiar	4,32%	4,57%	2,83%
Otro	3,71%	3,80%	3,46%



Reproducción material

Aquí se agrupan las variables relacionadas a la segunda dimensión de uso del tiempo y el espacio. La reproducción material incorpora las ocupaciones rentadas o remuneradas, que se conoce generalmente como trabajo remunerado en el ámbito público.



Jornada de teletrabajo

- El 77,11% de las personas teletrabajaron todos los días de la semana.
- El 43,75% lo hicieron a jornada completa todos los días.
- El 2,7% sólo trabajó una vez por semana.
- El 14,85% 3 días por semana.

Género y Jornada laboral

- No hay diferencias significativas entre las horas teletrabajadas por hombre y mujeres.
- Aunque hay un 5,35% adicional de mujeres que teletrabajaron todos los días entre 4 y 6 horas.
- En el caso de los hombres hay un 4,55% adicional que teletrabajaron todos los días a jornada completa.

Impacto del teletrabajo en las responsabilidades laborales

El 58% de las personas consideraron que el teletrabajo logró incrementar la carga laboral, sin encontrar diferencias significativas por género, el 12,76% no sintió cambios en relación al trabajo presencial y el 6,21% considera que se redujo la carga.

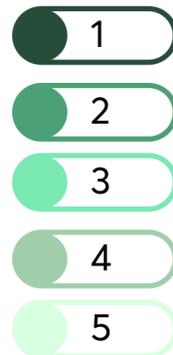
Al analizarlo por cargo laboral encontramos que los mandos medios fueron más perjudicados que el promedio, declarando un incremento en la carga laboral de 3,74% por encima del total.

¿Incrementó la Carga Laboral?	Dirección	Tercerizado	Mando Medio	Profesional	Suma total
No	42,25%	42,64%	38,19%	38,19%	40,49%
Si	57,75%	57,36%	61,81%	61,81%	59,51%
Suma total	100%	100%	100%	100%	100%

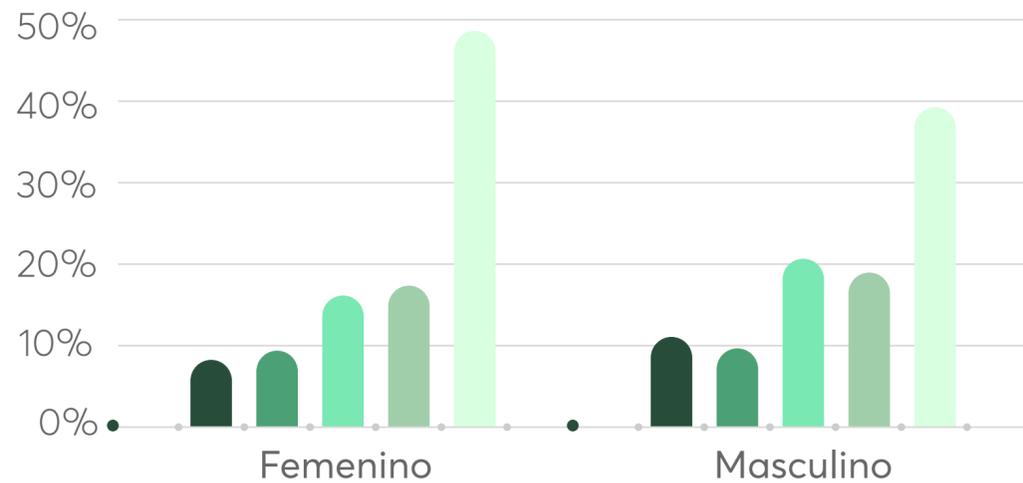


Prolongación de Jornada Laboral

La pandemia prolongó muy frecuentemente la jornada laboral (5) de más del 47% de los teletrabajadores, siendo más frecuente la prolongación de jornada en mujeres (49,53%) que en los hombres (39,62%).



Prolongación de Jornada laboral y Género



El 66,95% de las mujeres indicaron que sus jornadas se prolongaron bastante (4) y muy frecuentemente (5), el 58,49% de los hombres realizaron la misma afirmación.

Es importante preguntarse si este fenómeno es una continuidad de los modos de trabajos previos o si el teletrabajo impactó en ello. Por ello cruzamos esta pregunta con "Antes de la Pandemia, ¿Con qué

frecuencia se quedaba a trabajar fuera del horario laboral?" y las respuestas fueron:

En el caso de las mujeres que declararon que sus jornadas laborales se prolongaron muy frecuentemente, en el 71,43% de los casos se prolongaban entre frecuentemente y nada frecuentemente antes de la pandemia.

Solo el 28,57% afirmó que se prolongaba bastante o muy frecuentemente manteniendo una continuidad en el trabajo fuera de hora antes y durante la pandemia.

Mujeres a quienes se les prolongaron muy frecuentemente las jornadas

Antes de la Pandemia, ¿Con qué frecuencia se quedaba a trabajar fuera del horario laboral?	%
1 - Nada frecuente	14,29%
2	20,56%
3	36,59%
4	11,32%
5 - Muy frecuente	17,25%
Suma total	100%

En el caso de los hombres identificamos que los que prolongaron muy frecuentemente su jornada durante la pandemia, el 41,27% ya lo hacía antes de la misma.

Hombres a quienes se les prolongaron muy frecuentemente las jornadas de teletrabajo

Antes de la Pandemia, ¿Con qué frecuencia se quedaba a trabajar fuera del horario laboral?	%
1 - Nada frecuente	12,70%
2	18,25%
3	27,78%
4	9,52%
5 - Muy frecuente	31,75%
Suma total	100%

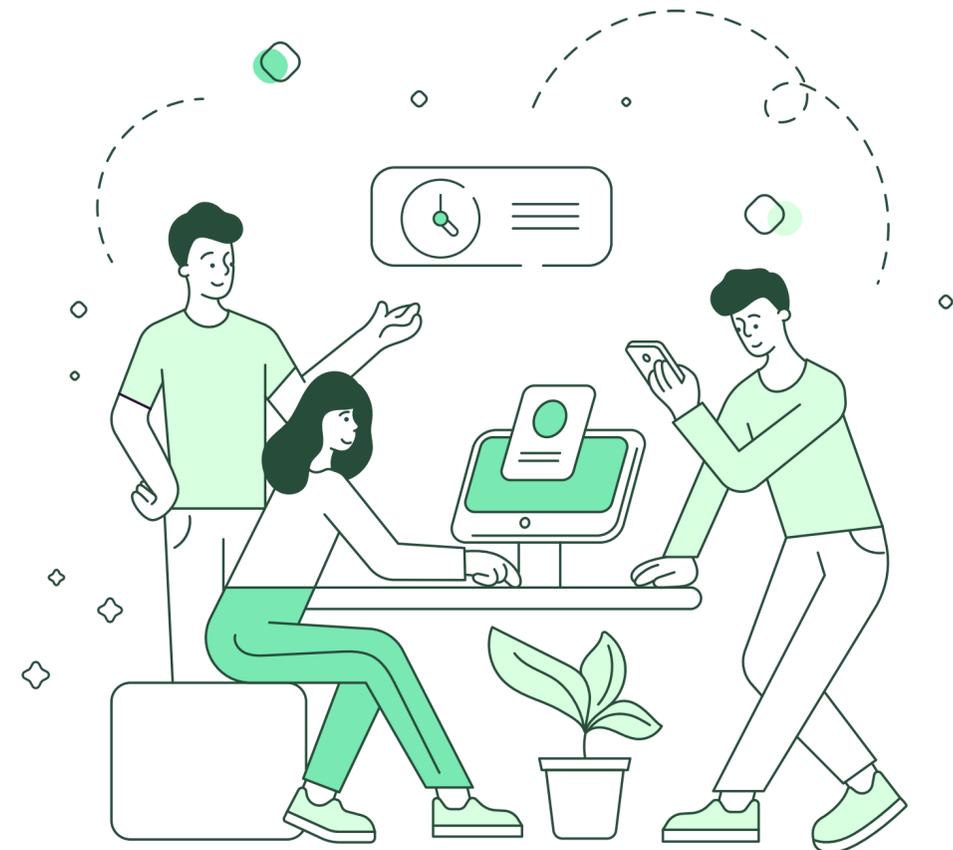
Si analizamos la situación inversa, los que prácticamente no vieron afectada su jornada laboral durante la pandemia:

En el caso de las mujeres,

- el 54,26% de ellas declaró que antes de la pandemia tampoco se les prolongaba
- el 6,38% se le prolongaba muy frecuentemente.

En los hombres, es aún más notorio,

- un 61,11% de casos que no se les prolongó la jornada durante la pandemia tampoco se les prolongaba antes.
- un 11,11% a los cuales antes se les prolongaba muy frecuentemente y ahora no se les prolonga.



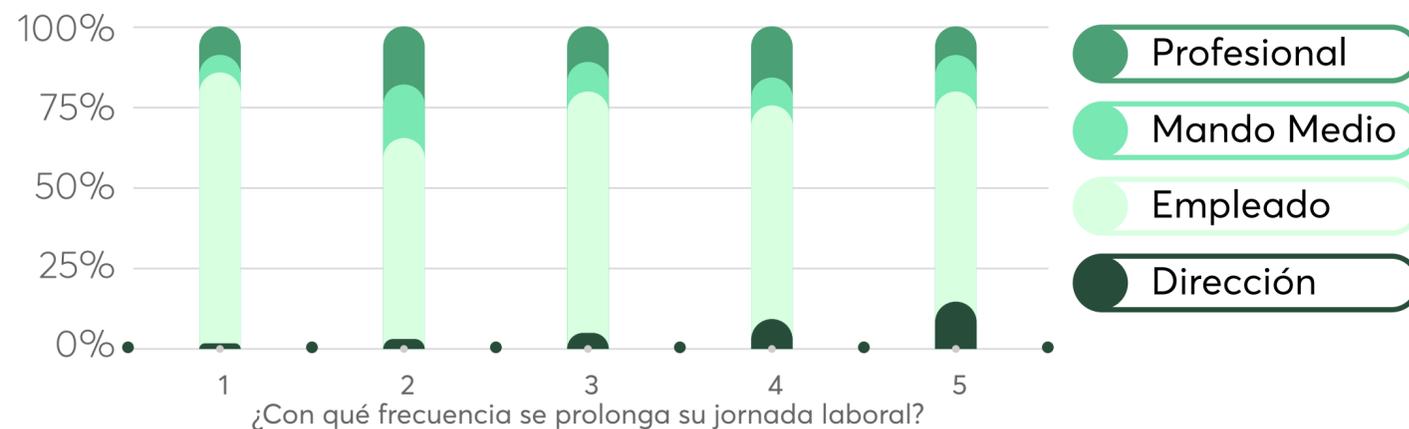
Jornada laboral y extensión por sexo y cargo

Sobre la prolongación de Jornada en el caso de las mujeres, el 71% de las mujeres que teletrabajaron a jornada completa afirmaron que muy frecuentemente se les extendió la jornada durante la pandemia. Las mujeres que teletrabajaron solo un día, solo al 12,5 se les extendió la jornada muy frecuentemente.

Es decir, las que ya teletrabajaban a jornada completa vieron la prolongación de su jornada muy frecuentemente, vs el 2,83% que casi no se le prolongó a más de 8 horas diarias.

En los hombres, fue menos extremo, de los que trabajaron la jornada completa la mitad muy frecuentemente vio prolongada su jornada y el 8,67% para nada frecuentemente prolongada.

Prolongación de jornada por cargo



¿Con qué frecuencia se prolonga su jornada laboral?

Frecuencia	Dirección	Empleado	Mando Medio	Profesional	Suma total
1 - Nada frecuente	1,54%	84,62%	5,38%	8,46%	100%
2	2,29%	70,23%	9,92%	17,56%	100%
3	4,72%	75,98%	8,27%	11,02%	100%
4	9,06%	66,79%	8,68%	15,47%	100%
5 - Muy frecuente	14,41%	65,62%	11,41%	8,56%	100%



Desempeño

En relación al Teletrabajo, en desempeño sería percibido como igual o superador. El 44,72% consideró que su desempeño fue el mismo que antes de la pandemia, el 31,82% superior y solo el 23,4% lo consideró peor.

En relación al género, no hay diferencias significativas tanto hombres como mujeres respondieron de manera similar.

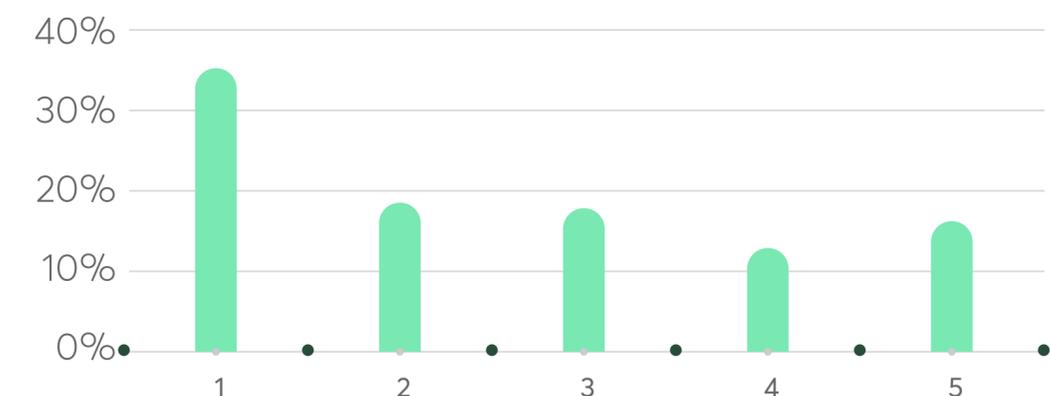
Desempeño y capacitación

Al consultar sobre la capacitación para desempeñarse en teletrabajo por parte del empleador el 38,35% indicó que no fue nada suficiente, el 20,12% que fue suficiente y solo el 11,41% declaró haberla recibido de manera más que suficiente.

En relación a esto se da un fenómeno interesante, el desempeño cuando se considera superior no parecería correlacionado con la capacitación, pero no así cuando es inferior.

De las personas que declaran haber tenido un desempeño superior durante la pandemia sólo el 16,21% declaran haber sido capacitados de manera más que suficiente, el 35,39% informó haber recibido capacitación para nada suficiente por tanto quitando mérito en el desempeño a la capacitación.

Capacitación para desempeñarse en teletrabajo por parte de su empleador, en personas con desempeño superior



¿Ha recibido la capacitación suficiente en teletrabajo por parte de su empleador?

No así, en el caso inverso, los que consideran que se desempeñaron peor que antes de la pandemia, el 44,44% afirman haber tenido una capacitación para nada suficiente, y solo un 5,13% una capacitación totalmente suficiente.

Capacitación para desempeñarse en teletrabajo por parte de su empleador, en personas con desempeño inferior



¿Ha recibido la capacitación suficiente en teletrabajo por parte de su empleador?

1 Nada suficiente

5 Más que suficiente

1 Nada suficiente

5 Más que suficiente

Desempeño, capacitación y género

Las mujeres declararon menores niveles de capacitación recibida que los hombres. El 40% de las mujeres consideraron que recibieron capacitación para nada suficiente y solo el 9,66% que fue más que suficiente a diferencia de los hombres que el 33% sintió que no fue para nada suficiente y el 17,92% que fue más que suficiente.

¿Ha recibido la capacitación suficiente para desempeñarse en teletrabajo por parte de su empleador? Marque en escala la valoración de la capacitación recibida

Escala la valoración de la capacitación recibida	Femenino	Masculino
1 - Nada suficiente	40%	33,33%
2	21%	16,98%
3	20%	20,75%
4	10%	11,01%
5 - Más que suficiente	9,66%	17,92%
Suma total	100%	100%

Espacio físico y desempeño

Parecería haber una correlación leve entre el espacio de trabajo en el hogar y el desempeño. Como se ve a continuación, el 43,51% de los que tuvieron un desempeño superior tuvieron un espacio solo para ellos, vs el 35,33% de los que tuvieron un desempeño inferior.

De los que no tuvieron un espacio de trabajo propio, el 15% indicó un desempeño superior y el 23,65% uno inferior.

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación de teletrabajo?	Cómo califica su desempeño en el teletrabajo en relación a su desempeño presencial?			
	Igual	Superior	Inferior	Suma total
En mi hogar comparto espacio de trabajo con 1 (una) persona	23%	22,83%	21,37%	22,35%
En mi hogar comparto espacio de trabajo con más de 1 (una) persona	16%	18,95%	19,66%	17,96%
En mi hogar cuento con un espacio de trabajo solo para mi	41%	43,15%	35,33%	40,24%
En mi hogar no tengo espacio de trabajo	20%	15,07%	23,65%	19,45%
Suma total	100%	100%	100%	100%



Espacio físico y género

Los hombres parece que tuvieron más espacios personales para trabajar.

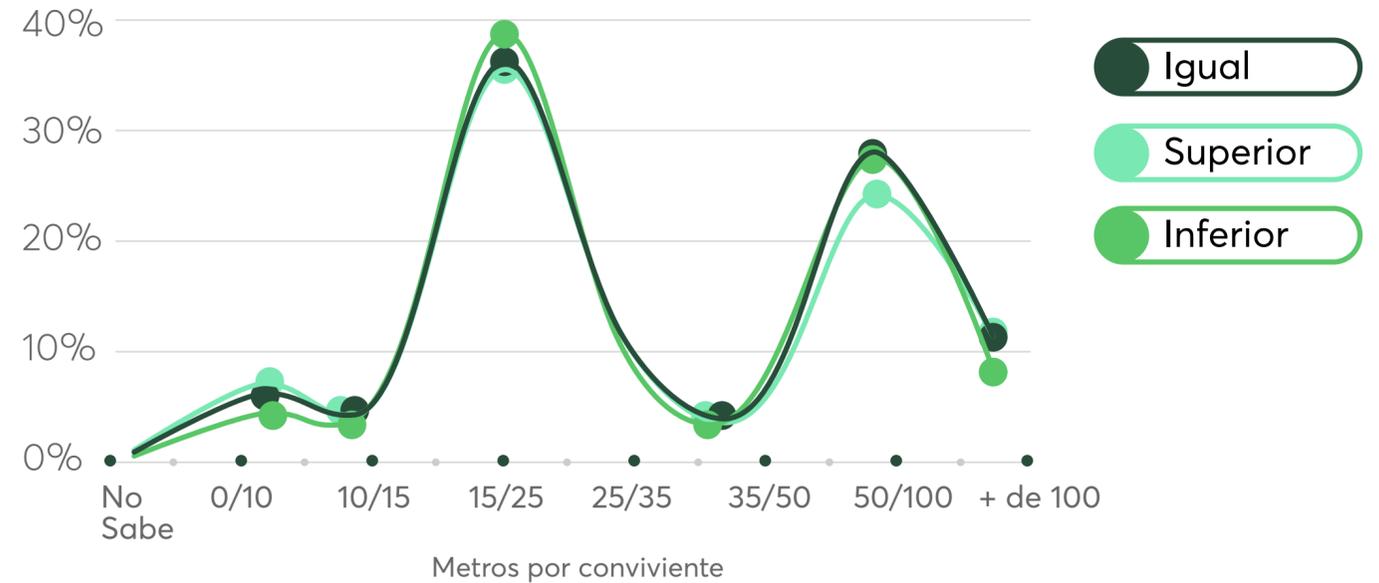
- El 45,91% contó con un espacio de trabajo exclusivo. En el caso de las mujeres el 38,8%.
- El 20% de las mujeres no tuvo un espacio de trabajo en el hogar vs el 15,72% de los hombres.
- El 19% de las mujeres compartió el espacio físico con más de una persona, los hombres el 13,84%.

Desempeño y metros por persona

Los hombres parece que tuvieron más espacios personales para trabajar.

- El caso más habitual fue el de un rango de 15 a 25 metros por persona con el 36,53% de los casos. Si contemplamos el rango de 15 a 35 mts cuadrados por persona el 47%.
- Contrario a lo que se hubiera supuesto no parecería haber una correlación entre el desempeño y la cantidad de metros por participante. Como se muestra en el siguiente gráfico.

Desempeño



Desempeño y conectividad

- El 45,43% de los que tuvieron un desempeño superior no tuvieron problemas con internet, vs el 34,48% de los que se desempeñaron de manera más pobre.
- El 48,15% de los que consideraron tener un desempeño inferior tuvieron problemas por interrupciones del servicio. Si le sumamos la falta de velocidad, 67,52% de estos tuvieron problemas de conectividad, vs el 54% que tuvieron un desempeño superior.

¿La velocidad de internet le permite trabajar sin problemas a todos/as los/as integrantes?

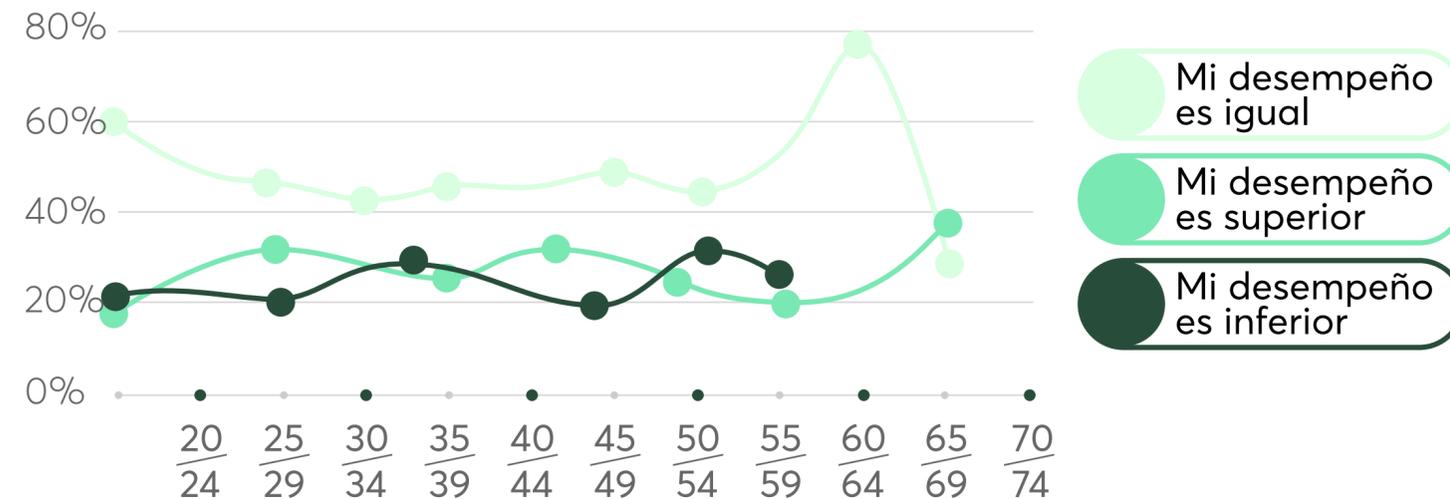
Velocidad de internet le permite trabajar sin problemas	Desempeño		
	Igual	Superior	Inferior
Algunas veces, debido a interrupciones del servicio.	45,95%	44,52%	48,15%
No	10,84%	10,05%	19,37%
Sí	43,21%	45,43%	32,48%
Suma total	100%	100%	100%

Es importante agregar que el 98,4% de los teletrabajadores pagó por su servicio de internet, siendo contados los casos que el empleador afrontó la erogación.

Desempeño y Edad

No hay una correlación única del desempeño por rango etario. Pero si encontramos que las personas desde los 55 años en adelante consideraron que tuvieron un desempeño inferior hasta los 65 años. De igual manera el segmento entre los 35 y los 45 años.

Desempeño por rango etario



Satisfacción con el desempeño de los jefes

Las mujeres están menos satisfechas con el desempeño de sus jefes que los hombres. Aproximadamente el 50% de los hombres está bastante o muy satisfecho con el desempeño de sus jefes vs el 40,8% de las mujeres.

¿Cuán satisfecho/a se siente con el desempeño de sus jefes/as en el teletrabajo?

Satisfacción desempeño de jefes/as en teletrabajo	Femenino	Masculino
1 - Poco satisfecho	13,63%	12,58%
2	18,12%	12,58%
3	27,44%	25,16%
4	21,31%	24,21%
5 - Muy satisfecho	19,50%	25,47%
Suma total	100%	100%

Satisfacción con el desempeño de los jefes

Las mujeres están menos satisfechas con el desempeño de sus jefes que los hombres. Aproximadamente el 50% de los hombres está bastante o muy satisfecho con el desempeño de sus jefes vs el 40,8% de las mujeres.

Ingresos

Origen

En la mayoría de los hogares compuestos por más de una persona, dos personas aportan ingresos al hogar (66,59% casos). Solo en el 20,6% una sola persona es el único sostén material.

¿Cuántas personas aportan ingresos en el hogar?	%
1	20,60%
2	66,59%
3	8,80%
4	2,24%
5	0,39%
6	0,23%
NA	1,16%
Suma total	100%

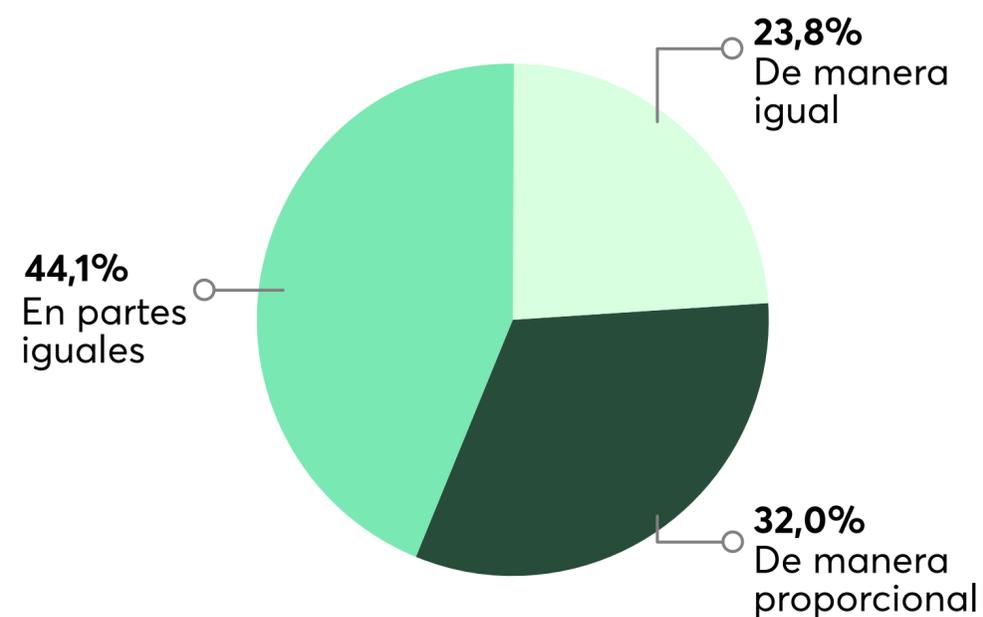


Aplicación de fondos

En los hogares de dos o más convivientes:

- El 4,63% de los casos "el que aporta decide", en los demás se comparten los gastos en distintas modalidades.
- En el 32,18% de los hogares el dinero se administra desde un fondo común con el que se pagan los gastos.
- El 51,77% maneja su propio dinero y paga los gastos de manera compartida. De estos el 44,11% lo comparten en partes iguales, el 32,04% de manera proporcional a los ingresos y el 23,85% comparten de manera desigual.

Manejan su dinero y aportan



Administración de gastos por edad

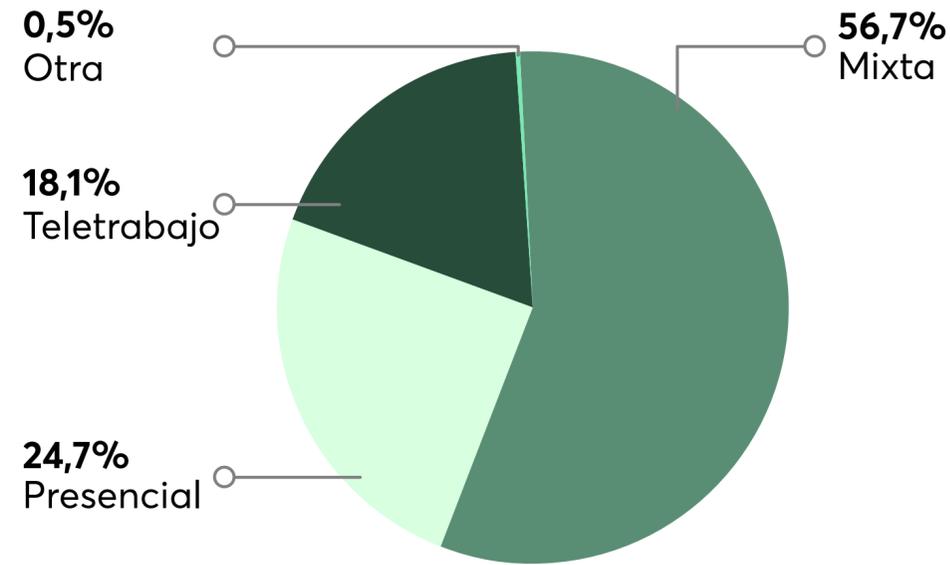
En relación a la administración de los gastos del hogar y la edad.

- Desde los 20 hasta los 34 años, predomina que cada integrante maneje su dinero y los gastos sean compartidos en partes iguales.
- A partir de los 35 años hasta los 65 años encontramos que el fondo común con el que se pagan todos los gastos pasa a ser la opción predilecta.
- A partir de los 65 no hay una opción preferida.



Trabajo Post Pandemia

Preferencia de modo de trabajo en la post pandemia



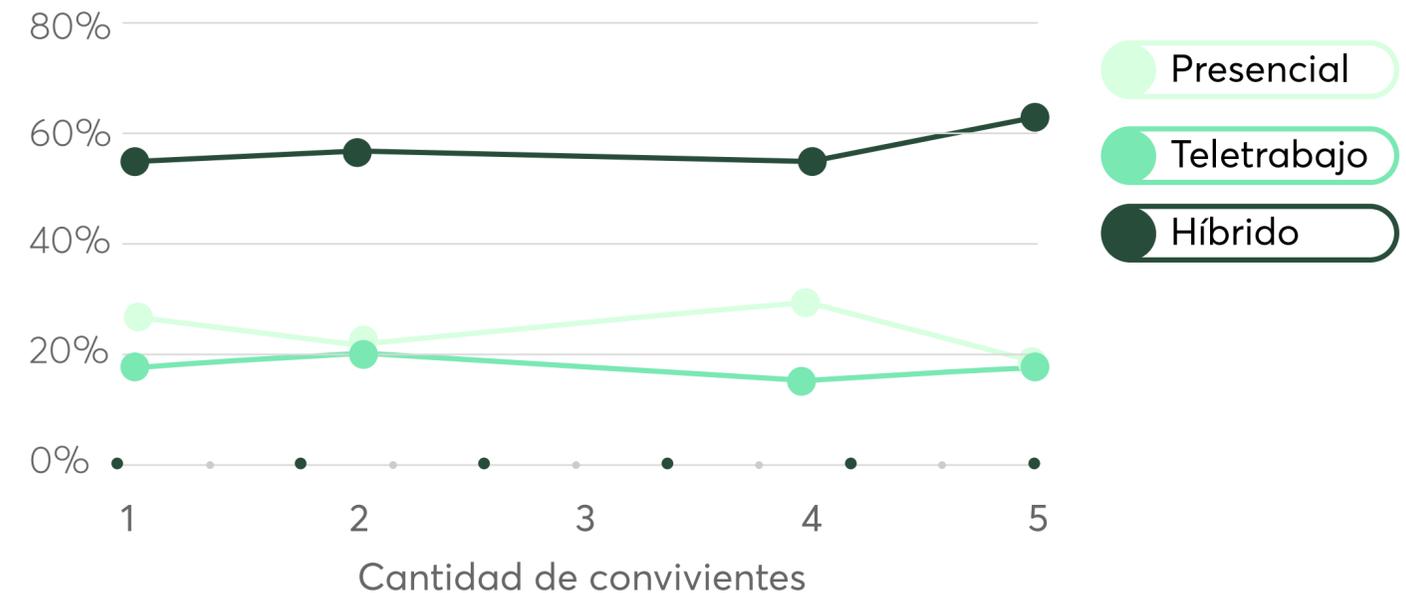
El orden de preferencias se mantiene por sexo y por nivel de instrucción alcanzado (excepto quienes tienen primario completado que no eligen la presencialidad).

En términos relativos más mujeres prefieren permanecer en teletrabajo (19,1%) en comparación al 15,41% de los hombres, prefiriendo estos últimos un modelo híbrido (60,38%), como así también las mujeres (55,9%).

Preferencia de modalidad laboral futura según cantidad de convivientes	Femenino	Masculino
Híbrido	55,90%	60,38%
Presencial	25,00%	24,21%
Teletrabajo	19,10%	15,41%
Suma total	100%	100%

En relación a la cantidad de convivientes, la opción híbrida es la más elegida más allá del número de personas en el hogar. La presencialidad presenta un pico cuando conviven con 4 personas, y el teletrabajo cuando hay menos convivientes (2) pero no cuando se vive solo.

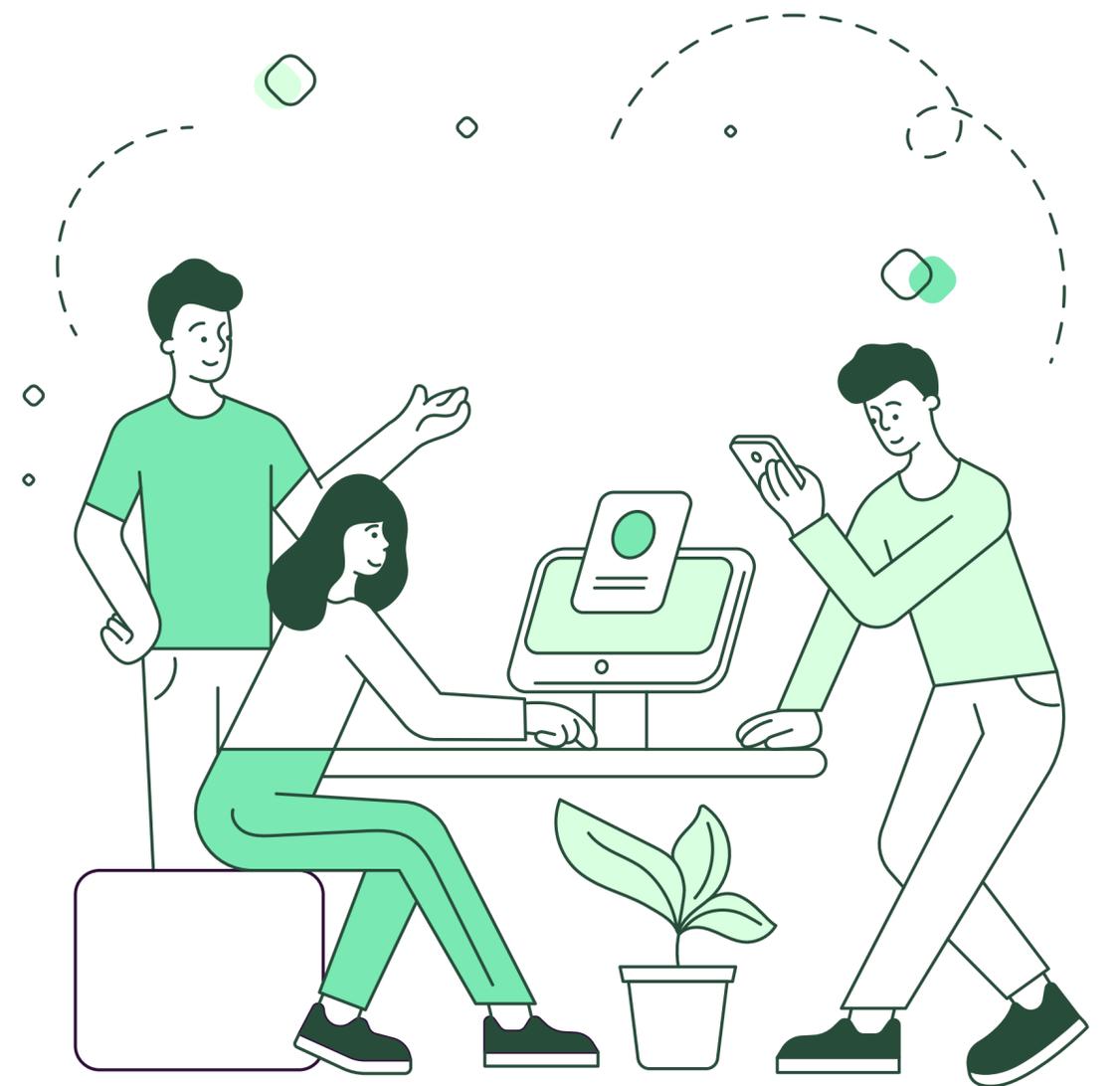
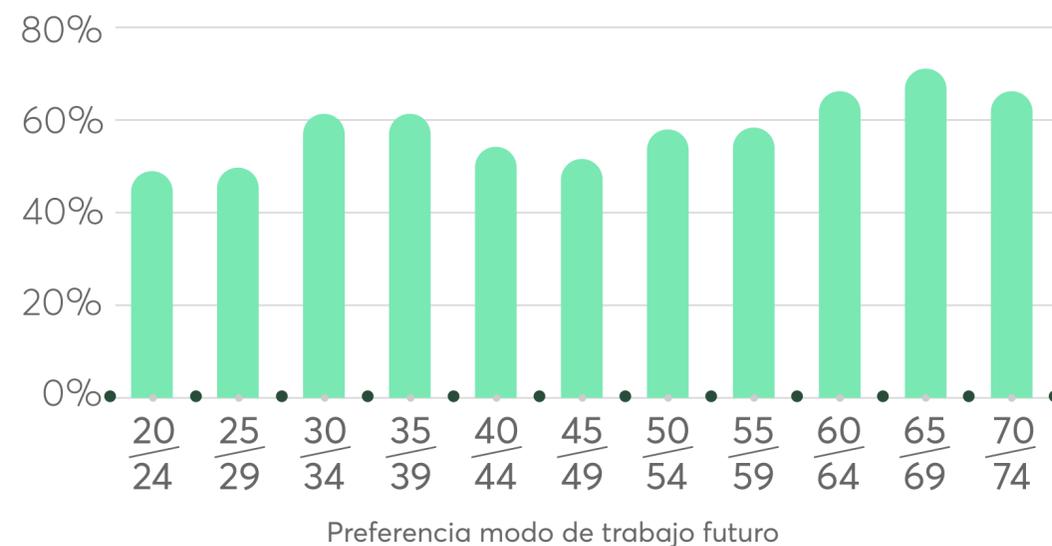
Preferencia de modalidad laboral futura según cantidad de convivientes



Preferencia de modo de trabajo futuro y edad

- En todos los rangos etarios la opción híbrida de teletrabajo y presencialidad fue la preferida en todos los rangos.
- Las personas entre 55 y 59 años prefirieron la modalidad de teletrabajo al presencial, así como las que tienen entre 70 y 74 años.
- Todas las otras personas prefirieron para el futuro el trabajo presencial al teletrabajo, sobre todo las personas entre 35 y 39 años por aproximadamente un 15%. Seguido por las personas de 60 a 64 años (11,11%).

Preferencia por trabajo híbrido por rango de edad





Reproducción social y cultural

Finalmente se analizan los aspectos ligados a la reproducción cultural y social, que no es remunerada y que está fuertemente vinculada a la calidad de vida y a los indicadores de felicidad.

Cantidad de días libres por semana

En una semana ¿Cuántos días libres tiene?	Femenino	Masculino
2 días	50,13%	51,26%
1 día	30,20%	29,25%
Medio día	9,32%	8,81%
Más de 2 días	4,40%	5,66%
Ninguno	4,06%	2,52%
Depende de lo laboral	1,12%	0,94%
1 y medio	0,43%	0,94%
Otros	0,35%	0,63%
Suma total	100%	100%

No se observan diferencias significativas en la cantidad de días libres por semana por género.

Actividades vinculadas al ocio

En relación a las actividades más realizadas después del teletrabajo y las tareas domésticas encontramos al Ocio (ver películas, series, leer, etc). Los hombres realizaron con mayor frecuencia estas actividades (56,92%). Dentro de este género, los que más lo hicieron fueron los mandos medios y los empleados. Los hombres con cargo de dirección dedicaron menos tiempo a esta actividad.

Hombres

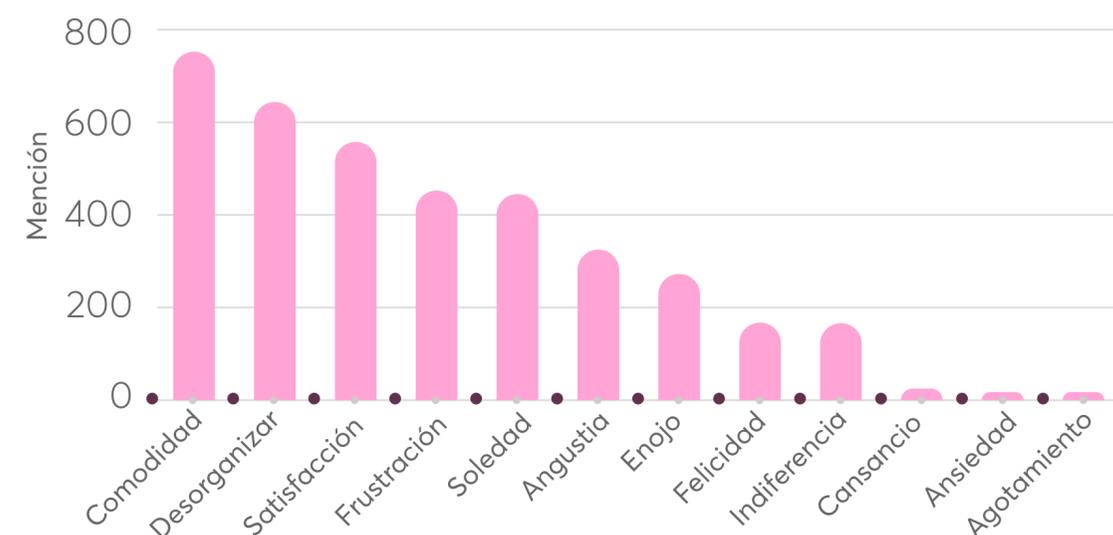
Actividades vinculadas al ocio (ver películas, series, leer, etc)

Cargo	NO	SI	Suma total
Dirección	55,17%	44,83%	100%
Empleado	41,28%	58,72%	100%
Mando Medio	36,84%	63,16%	100%
Profesional	51,52%	48,48%	100%

Emociones en relación al teletrabajo

En relación al teletrabajo las emociones que se declararon fueron (por frecuencia de mención):

Mención de emociones



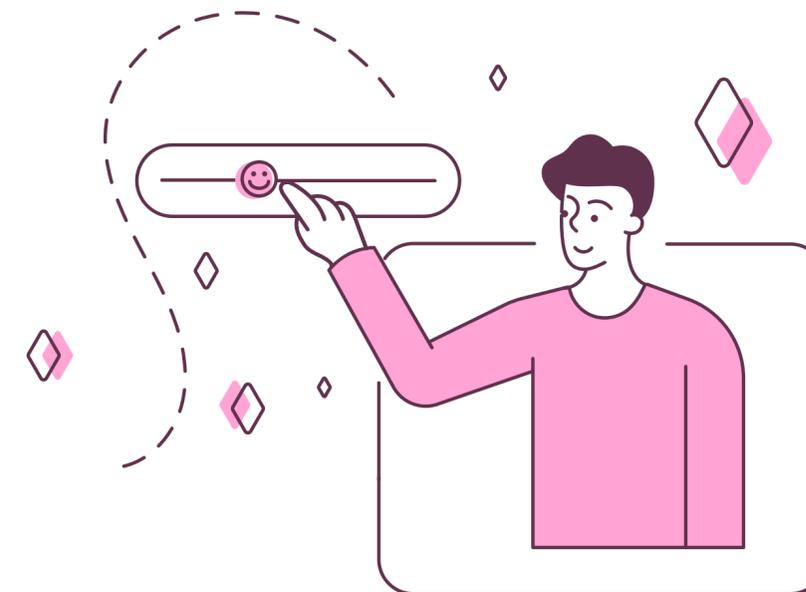
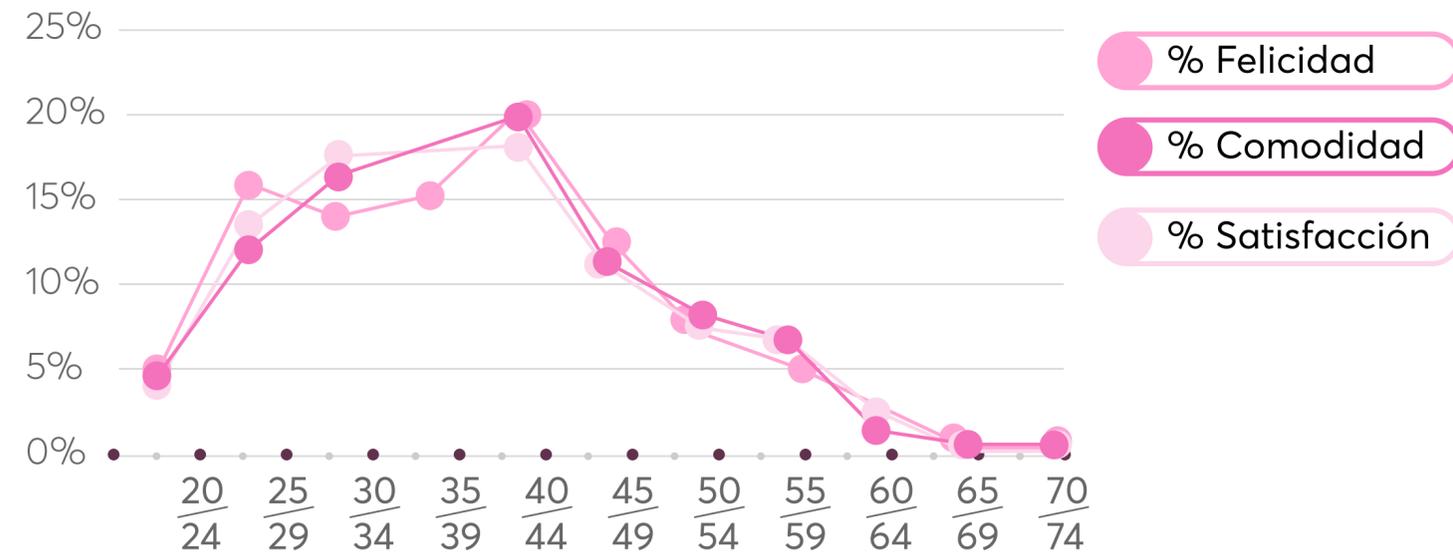
La emoción que más se mencionó, independiente del género, fue la comodidad, seguida por la desorganización y la satisfacción.

Al analizar las emociones por género encontramos que las **mujeres, en términos relativos sintieron más emociones positivas que los hombres**, exceptuando la felicidad que los hombres la sintieron más por un 2,3% y que a su vez **los hombres declararon haber tenido emociones negativas en mayor medida que las mujeres, con la sola excepción de la Soledad, más percibida por las mujeres que por los hombres**

Emoción Positiva	% Fem	% Masc
Comodidad	51,7%	48,4%
Satisfacción	38,2%	36,8%
Felicidad	10,6%	12,9%

En relación a quienes declararon comodidad, nos encontramos con que esta emoción positiva está correlacionada con la edad hasta el segmento de los 45 años, luego empieza a caer.

Emociones positivas por rango etario

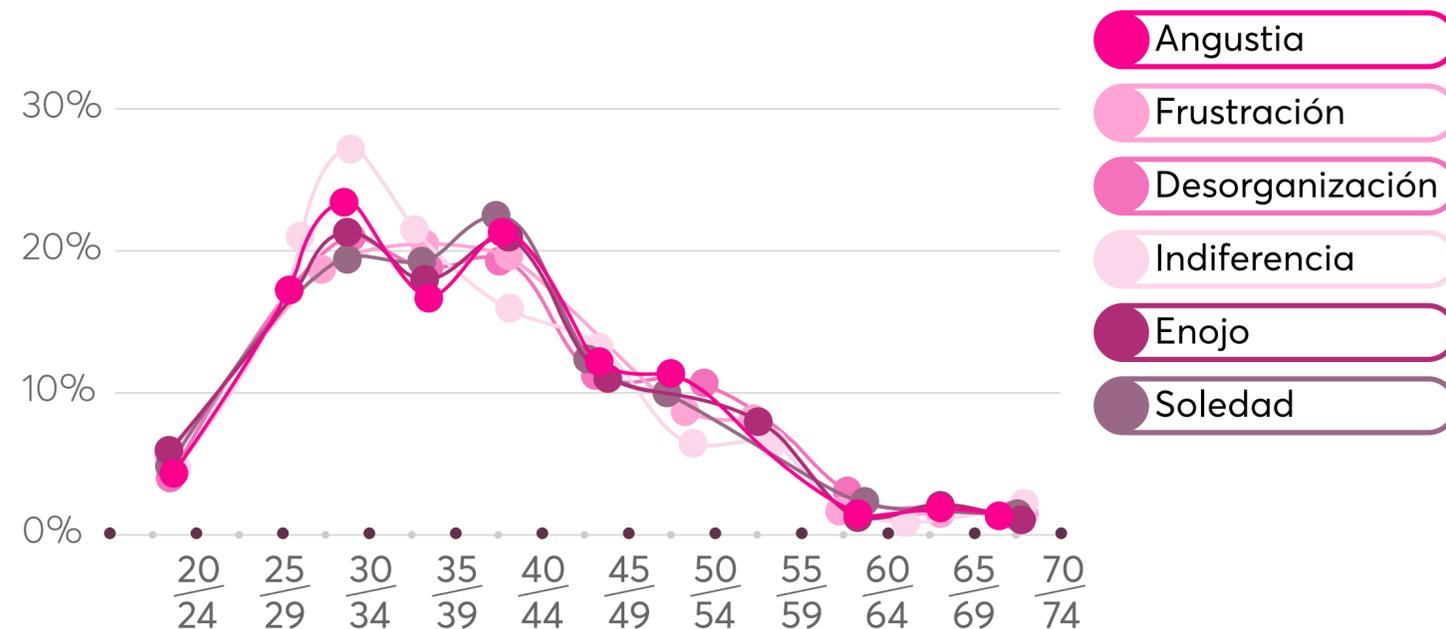


Emociones y rango etario

En las emociones positivas en relación al teletrabajo encontramos un comportamiento similar, aunque la emoción de felicidad decae entre los 25 y los 34 años para luego volver a crecer. En los 3 casos el pico de la declaración de emociones positivas en relación al teletrabajo es el intervalo de los 40 a 45 años para luego decaer.

Emoción	% Femenino	% Masculino
Desorganización (dificultades para organizar prioridades y tareas)	43,4%	44,7%
Soledad	31,1%	27,7%
Frustración	29,3%	34,9%
Angustia	20,8%	25,8%
Enojo	17,7%	21,7%
Indiferencia	10,6%	12,6%
Agotamiento	0,5%	0,3%
Ansiedad	0,5%	2,2%
Cansancio	1,6%	1,9%

Mención frente a emociones



El intervalo entre 30 y 34 años fue el que más concentró las emociones de Indiferencia y Angustia, seguido la desorganización. En el caso de quienes sintieron Soledad, el rango entre los 40 y los 44 fueron los que más la sintieron.

Las emociones de Agotamiento, Ansiedad y Cansancio no se presentaron en todas las edades. El agotamiento solo fue identificado por personas entre 20 y 39 años y el cansancio entre los 25 y los 59 años. La ansiedad por su parte, entre los 20 y 24 y luego entre los 30 y 54 años, con su pico en el subgrupo de 35 y los 39 años (30,77% de los que lo sintieron)

Emociones y género

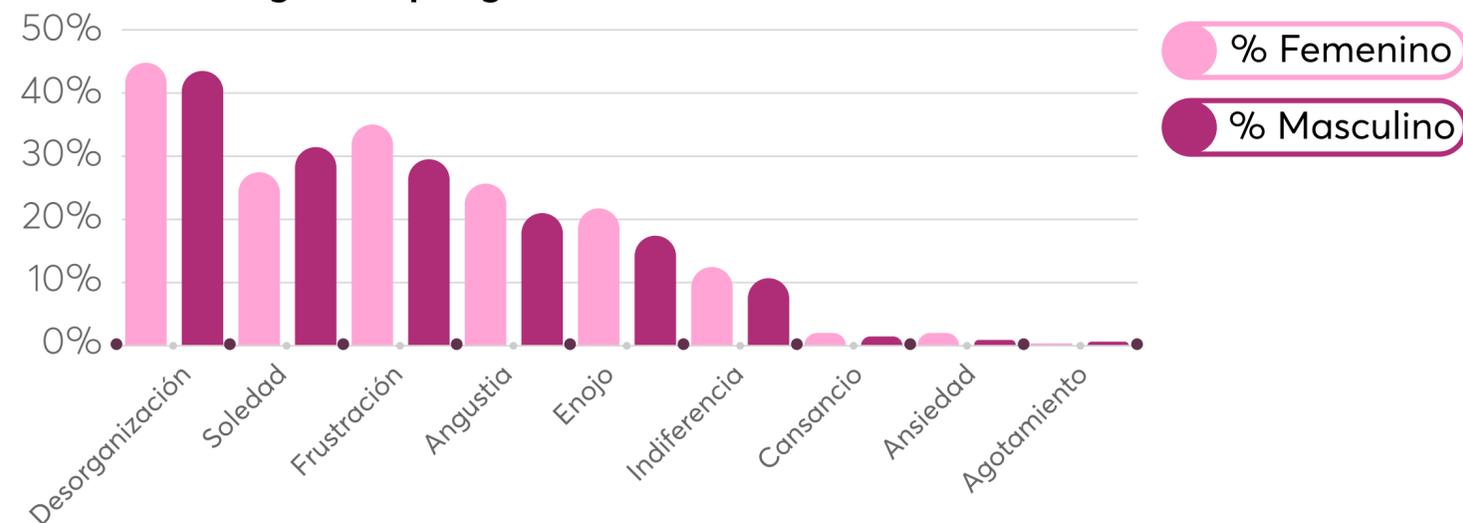
De las 1159 mujeres que respondieron, el 51,7% indicó comodidad en relación al teletrabajo y el 38,2% satisfacción. Los 318 hombres, si bien unos puntos por debajo, también declararon haberse sentido cómodos (48,4%) y satisfechos (36,8). En relación a la felicidad, el 12,9% de los hombres afirmaron haberla sentido en relación al teletrabajo y el 10,6% de las mujeres.

En relación a las emociones negativas, la que mayor frecuencia tuvo en el caso de las mujeres fue la dificultad para priorizar y organizarse, mencionada por el 43,4% de las mujeres, similar al 44,7% de los varones. Para las mujeres, la segunda emoción predominante en este aspecto fue la soledad (31,1%) a diferencia de los hombres que mencionaron más la frustración (34,9%) que la Soledad (27,7%).

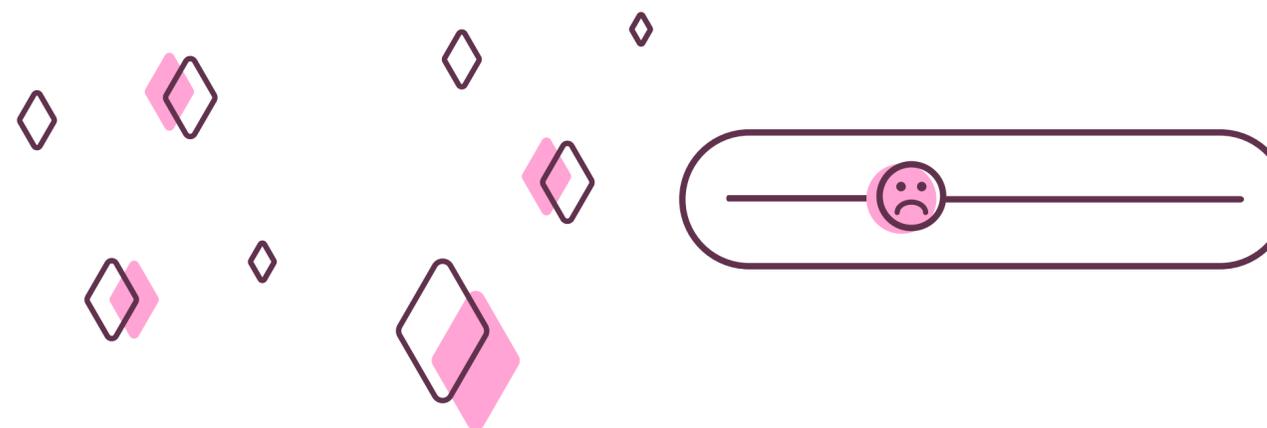
Angustia, Enojo e indiferencia sintieron entre el 10 y el 20% de las mujeres.

Los hombres por su parte vivenciaron más todas las emociones negativas a excepción de la soledad, única emoción que sintieron una mayor proporción de mujeres que hombres. El resto de las emociones negativas, en todos los casos, los hombres las declararon haberlas sentido en mayor medida.

Emociones negativas por género



En más del 60% de los casos de ambos géneros incrementaron significativamente su consumo de alimentos, siendo esta la conducta más predominante. Seguida por el incremento de antiinflamatorios y miorrelajantes en 23% de casos y por el consumo de alcohol.



Aspectos del teletrabajo que más molestan

No hay mucha diferencia en los aspectos elegidos por hombres y mujeres. Ambos indican que se les dificultó articular temas del hogar con el trabajo.

La falta de lugar físico es uno de los aspectos negativos que menos han mencionado tanto hombres como mujeres. Su quejas se centran en cuestiones vinculadas a los recursos:

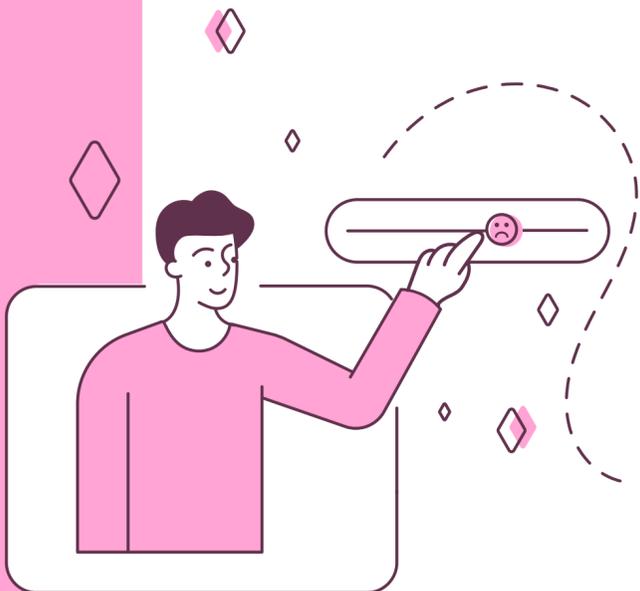
- conectividad
- equipamiento físico
- equipamiento informático

Y al tiempo, ya que el 49% de las mujeres y el 50% de los hombres manifiesta disconformidad por la extensión de la jornada laboral en el teletrabajo.

También se destaca que perciben capacitación insuficiente, en especial los hombres.

Finalmente, entre los aspectos más votados está el hecho de las pocas instancias para compartir con compañeros, sin embargo pocos evidencian disgusto con trabajar solos por lo que se intuye que se extraña el vínculo social con los compañeros de trabajo.

Sólo 1% de las mujeres y un 2% de los hombres declaran que no les molesta nada en relación al teletrabajo.



Aspectos del teletrabajo que más molestan	Mujeres	Hombres
Conectividad a internet inadecuada	51,51%	49,69%
Equipamiento de trabajo inadecuado (silla, escritorio, material de librería etc.)	49,53%	51,26%
Extensión de la jornada de trabajo	49,18%	50,31%
Equipamiento informático inadecuado o no provisto por el empleador	46,25%	50,31%
La dificultad de articular los temas del hogar/familia y el trabajo	32,10%	33,65%
Capacitación insuficiente	31,32%	39,94%
Escasos espacios para compartir con compañeros/as	30,72%	33,65%
Sistemas informáticos inadecuados (para el trabajo colaborativo comunicación acceso a información etc.)	19,67%	26,10%
Escaso control y acompañamiento en las tareas	17,08%	17,61%
Horario laboral flexible	14,75%	13,21%
Excesivo control de las tareas	13,98%	16,35%
No me gusta trabajar solo/a	11,04%	11,95%
Horario laboral fijo	6,47%	10,38%
No me molesta	1,12%	1,89%
Falta de lugar físico	0,35%	0,31%

Conductas durante el confinamiento

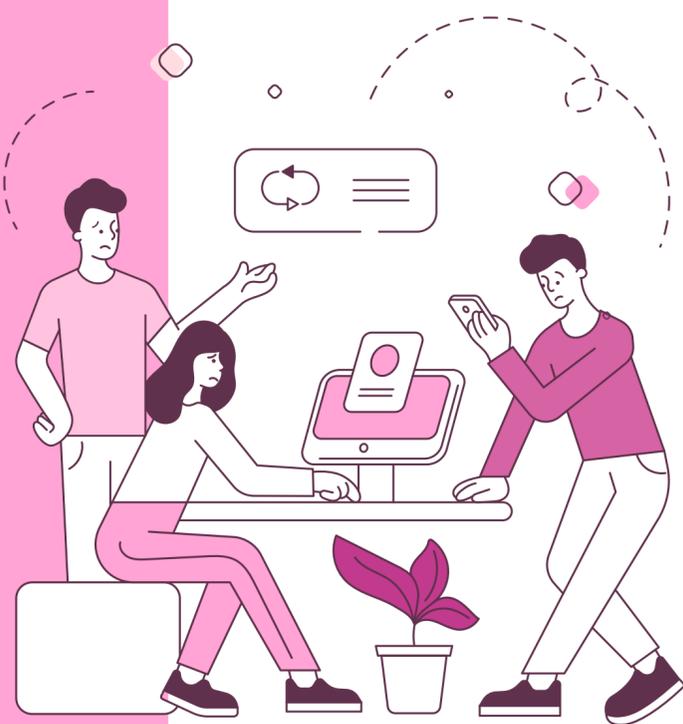
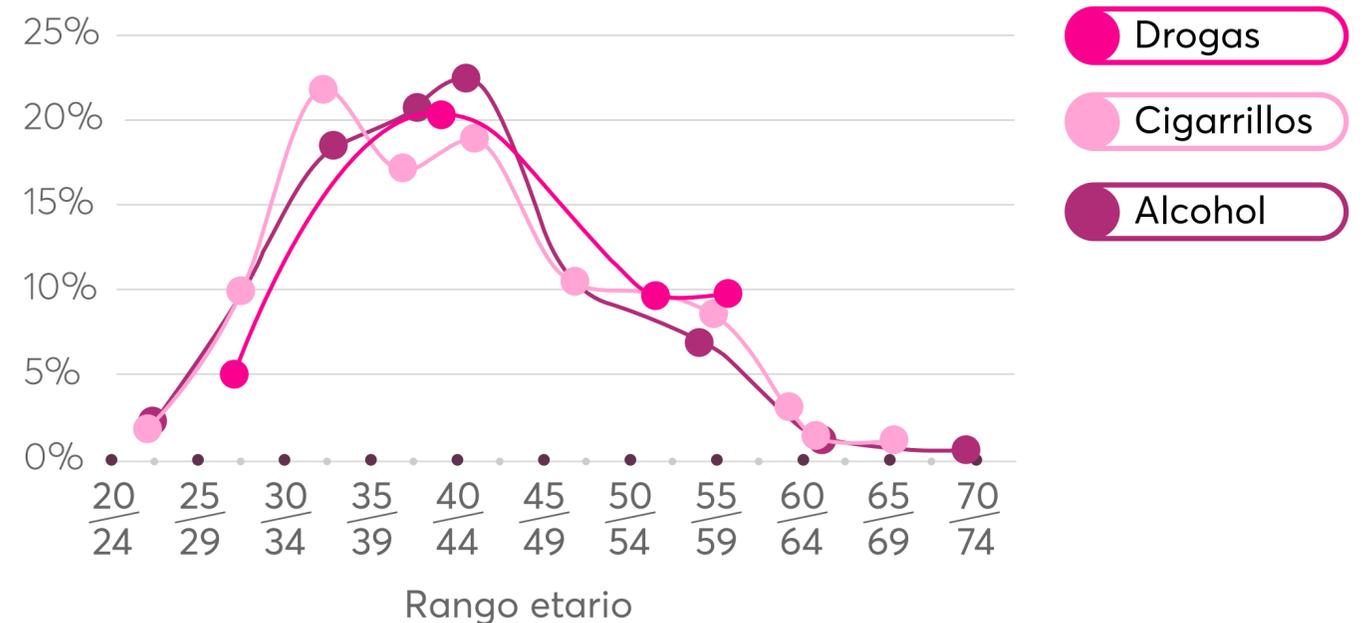
En relación a las conductas durante el confinamiento, las mujeres presentaron levemente una tendencia superior al incremento de consumo de alimentos (2,97%), de alcohol (2%) y de pastillas para dormir (1,93%) en relación a los hombres.

Incremento de Consumo	Mujeres	Hombres
Alimentos	66,18%	63,21%
Antinflamatorios y miorrelajantes	23,47%	23,58%
Alcohol	18,03%	16,04%
Cigarrillos	13,72%	13,21%
Ansiolíticos u otros remedios recetados por su psiquiatra	3,97%	3,14%
Pastillas para dormir	6,64%	4,72%
Drogas	1,29%	1,57%

Incremento de consumo y edad

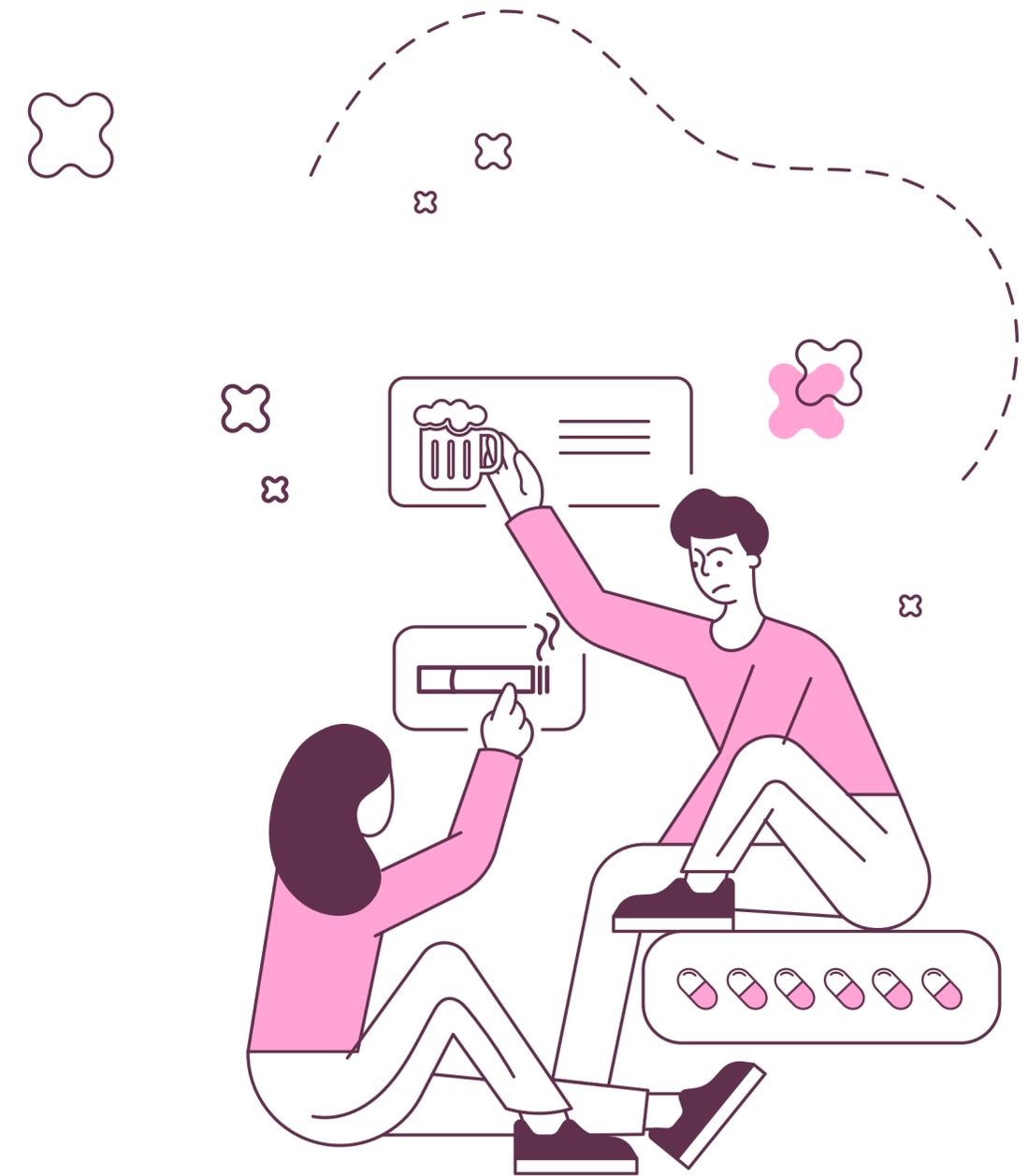
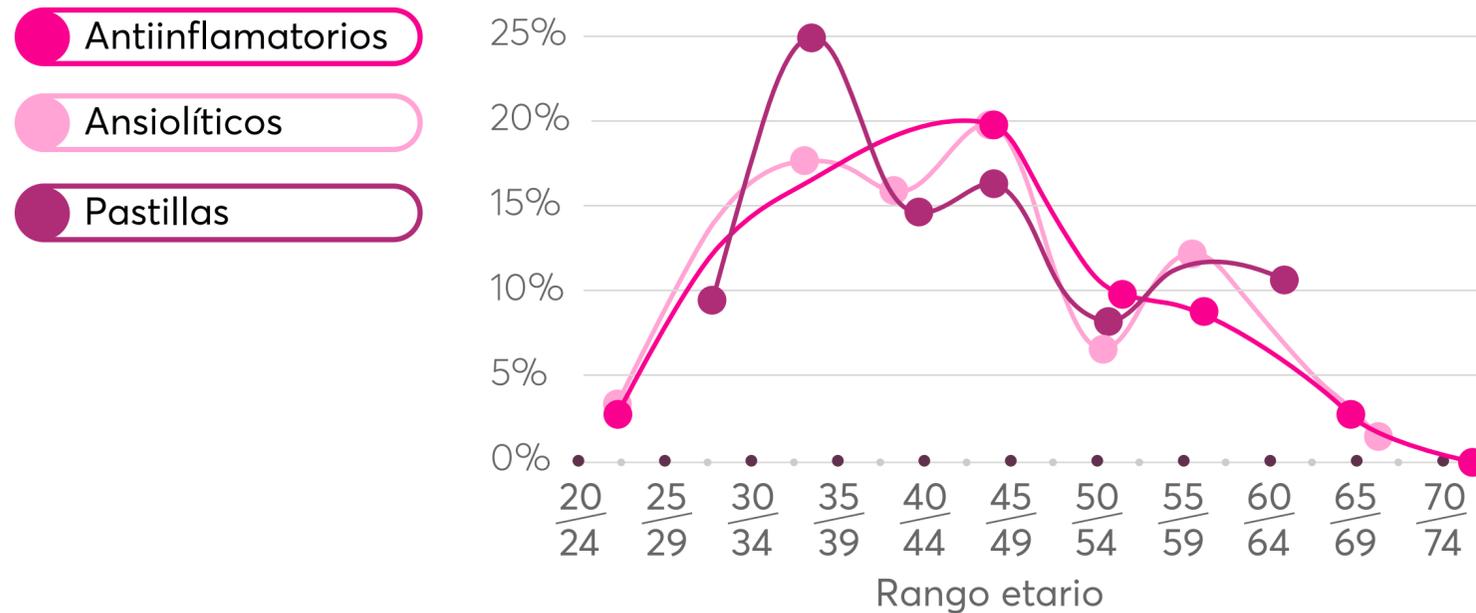
En el caso del Alcohol hay una clara correlación en el incremento con la edad hasta los 44 años, en que empieza a decaer. En el caso del Cigarrillo el pico se encuentra antes, entre los 30 y los 34 años y las Drogas entre los 35 y 44 años.

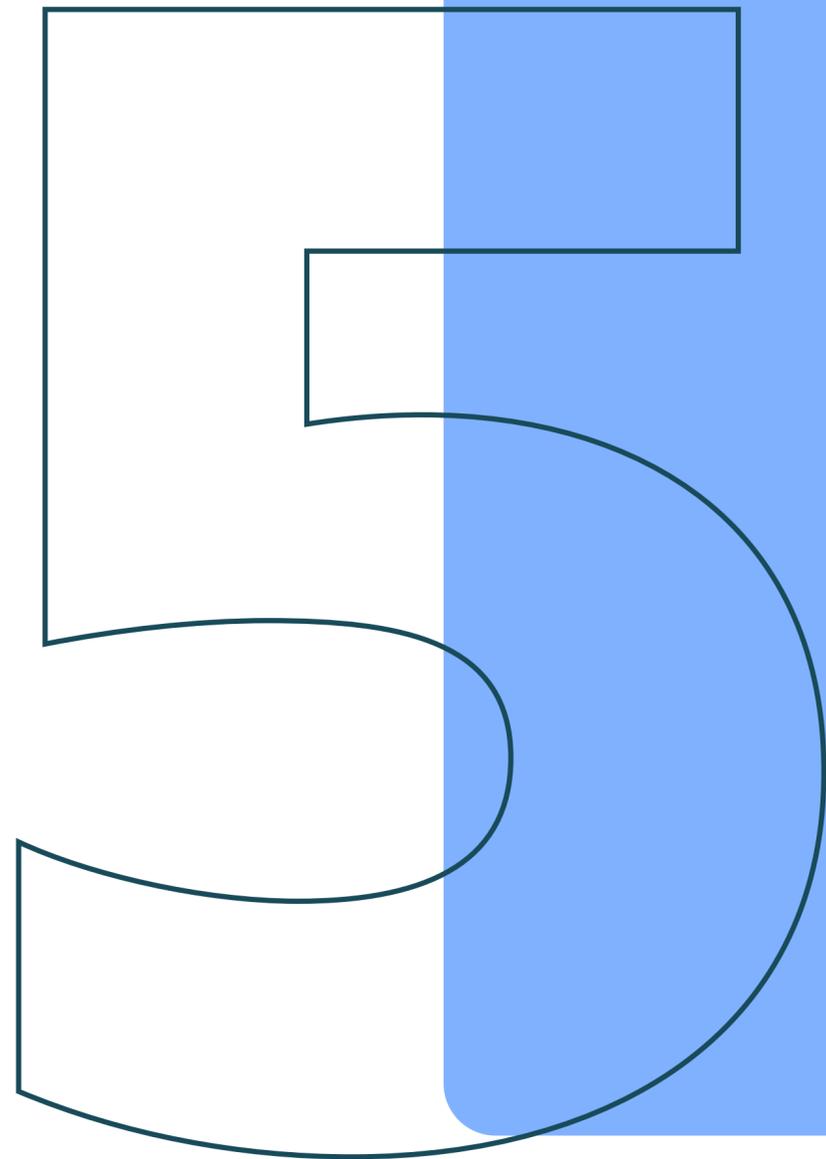
Incremento de Consumo



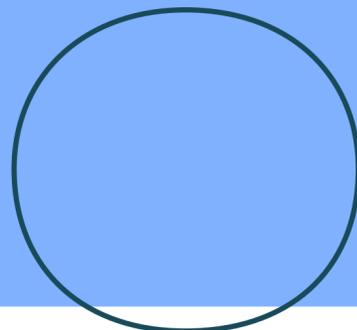
Al analizar, las pastillas para dormir, antiinflamatorios, miorelajantes y ansiolíticos recetados, encontramos que las pastillas para dormir tienen su pico de incremento de consumo en las personas entre 30 y 34 años. Los antiinflamatorios y ansiolíticos con prescripción tienen su máximo incremento de consumo entre los 40 y los 44 años.

Incremento de Consumo por rango etario





Grupos Focales

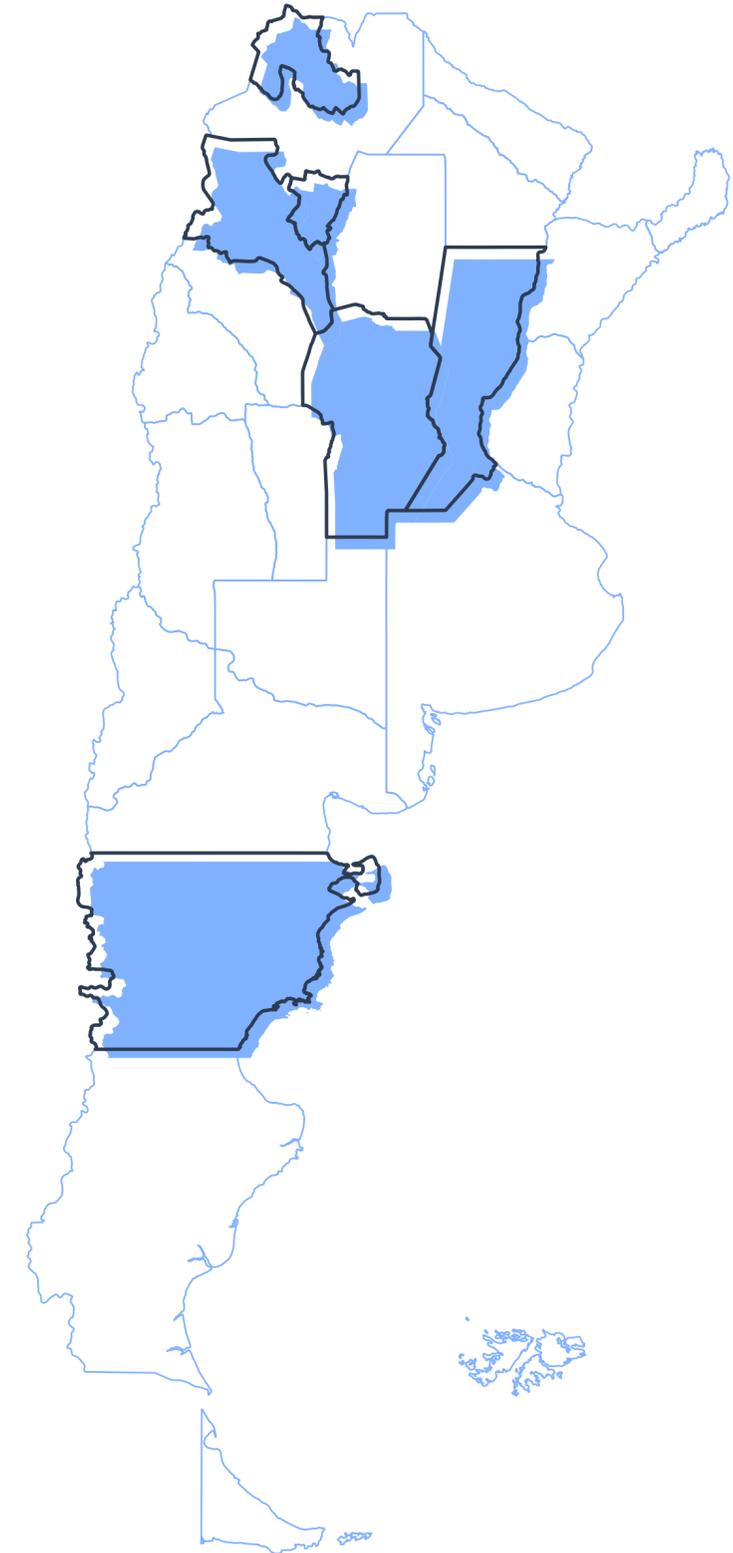


Provincias participantes y ejes de trabajo.

En el marco del Trabajo Interprovincial del teletrabajo se comenzaron a realizar Grupos Focales. Al momento de presentar este informe, las provincias participantes fueron Córdoba, Santa Fe, Catamarca, Tucumán, Chubut y Jujuy.

A continuación se comparten algunos aportes preliminares brindados por los equipos provinciales sobre los ejes:

- Convivencia entre trabajo y hogar
- Jornada laboral en teletrabajo
- Incidencia de género en teletrabajo
- Impacto en la salud de teletrabajo



Convivencia entre trabajo y hogar

Dentro de este eje se analizaron las dimensiones de Organización del tiempo, Colaboración para organizarse y Tecnología disponible.

Para la mayoría de los grupos este eje fue uno de los que más desafíos implicó al instalarse la nueva realidad. En todas las provincias los entrevistados manifestaron que a partir del ASPO, tuvieron sensaciones de **invasión de lo privado, desdibujamiento de los límites de lo privado / público y la dificultad para delimitar el tiempo destinado a lo laboral.**

En relación a la organización del tiempo, en **Córdoba** manifestaron que sus rutinas cambiaron, algunos informaron haber cambiado los horarios de trabajo para mejorar aspectos de la convivencia. En **Tucumán**, si bien algunos tienen una disponibilidad de horarios prefijada y otros pueden disponer de sus horarios centrándose en alcanzar los resultados; todos coincidieron en que se sentían en disponibilidad 24 horas los 7 siete días; pasando de ser full time a **"full life"**.

Una de las consecuencias que expresaron entrevistados de Tucumán y Rosario es que se habían generado **tensiones dentro del ámbito familiar**, en relación al uso compartido de espacios.

En Córdoba y Tucumán surgió una marcada diferencia entre las experiencias de quienes viven solos con las de quienes conviven con parejas e hijos en diferentes etapas de escolaridad. En los que viven con sus familias del grupo de Tucumán surgieron expresiones como **"caos", "invasión", "lío", "confusión"** para referirse a esta realidad.



El **acceso a tecnología** para poder desempeñar con eficacia su labor en el teletrabajo se ha mostrado heterogénea en los diversos lugares donde se ha entrevistado. **En Rosario y Jujuy**, la mayoría de los participantes manifestó que pudo resolver este tema, **adquiriendo dispositivos**; por otro lado en el grupo de Tucumán se ha remarcado la erogación del dinero propio para cubrir las necesidades tecnológicas que se le demandaba.

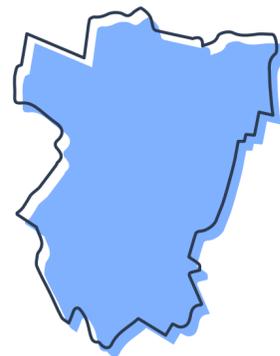
En el caso de **Jujuy**, algunos participantes han comentado la **dificultad** que tuvieron en **relación a la conectividad**, esto también se observa en entrevistados de **Córdoba**.

Entrevistados de Catamarca y Tucumán expresaron que una estrategia para poder cumplir con la demanda ha sido comprarse un nuevo celular.

Jornada laboral en teletrabajo

En relación a la **jornada laboral en teletrabajo** se abordaron los aspectos **positivos, los negativos** así como la **opinión de los grupos** de trabajo acerca de los cambios, el rendimiento, el concepto de trabajo en equipo, etc.

Una de las percepciones positivas compartidas del teletrabajo es el **ahorro de tiempo** en traslados y en la **duración** de algunas **reuniones** que de modo presencial se "estiraban". Es decir, hay una **valoración del tiempo como recurso valioso**, aunque todas las provincias coinciden en la **gran dificultad para establecer límites entre lo laboral y lo privado** o tiempo libre.



En Tucumán:

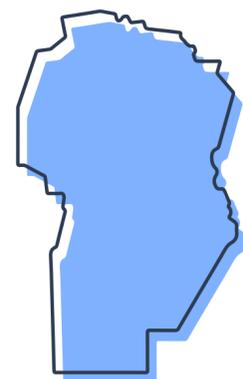
En algunos sectores laborales **se evitó la burocratización** al evitar mucho papel y firmas, muchos **procesos** se vieron **simplificados** y se pudo notar un **aumento de la productividad** en cuanto a rapidez administrativa. También se destacó la **bancarización** en la mayoría de los emprendedores, clientes y proveedores, **dinamizándose un poco el movimiento de dinero**.



El teletrabajo activó habilidades y competencias que muchos trabajadores ignoraban que poseían, o se vencieron resistencias al trabajo con sistemas.

- *Reinventarse y adaptarse fueron expresiones que se repetían en los grupos.*





En Córdoba:

Se destaca que el teletrabajo no es una modalidad cómoda para todos los trabajadores ya que observaron que algunos colaboradores han disminuido su productividad y su sociabilidad. En **Tucumán**, para muchos, el **trabajar a distancia** fue vivido como **"enloquecedor, anormal"**; mientras que para algunos participantes, casi como una **"situación laboral ideal"**. Creemos que la vida y dinámica familiar, así como las características personales van a ser determinantes para una u otra experiencia.

Algunas opiniones



"Una clienta no solo te compra, te cuenta su vida, yo también la mía. De repente me sentía más sola, y me di cuenta que hacía mucho que no conversaba".

Participante de Tucumán



"Verdadero lío, agenda súper desorganizada, van cambiando los relatos y nunca te terminas de organizar. Estás disponible las 24 horas del día".

Participante de Catamarca



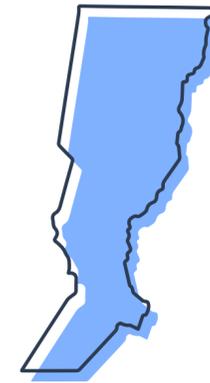
"No es lo mismo teletrabajar, que teletrabajar en pandemia".

Participante de Tucumán

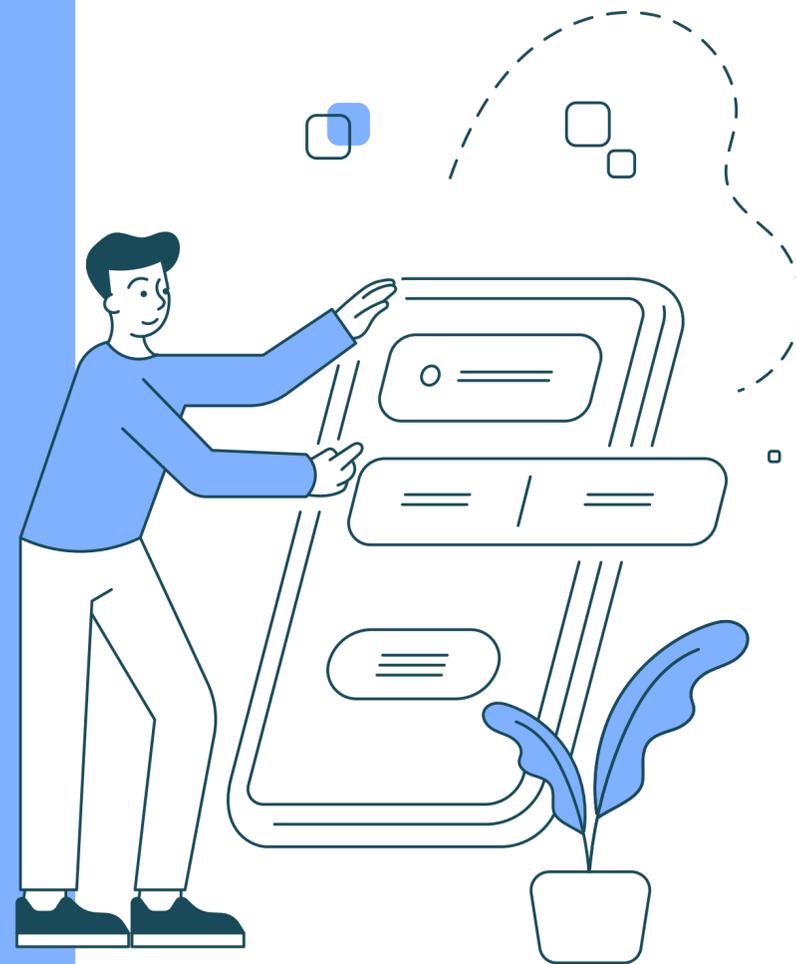
En este sentido, en Rosario, surgió que quizás el teletrabajo sea positivo pero al mezclarse con la pandemia, sus efectos se entrecruzan y así surgen más los sentimientos de **soledad y aislamiento**.

"Toda la pandemia trabajé desde casa. Hace dos semanas volví a la oficina gracias a Dios, yo quería volver porque estoy sola. Mi hija vive en Córdoba y no podía volver. Volver a trabajar fue un cable a tierra."

Participante
de Catamarca



En relación al mismo fenómeno (teletrabajo) se observaron efectos contrapuestos. La percepción de los trabajadores evidencia que es una modalidad que en tanto tal, tiene beneficios como perjuicios para el trabajador, dependiendo de factores tales como: la edad, el género, las características personales, la conectividad a la que se tiene acceso, etc. Se resalta el hecho de que estar conectado supone el riesgo de tener que estar siempre a disposición para el trabajo, horarios flexibles, trabajo individual poco visibilizado, aunque intensificado, y con muy poca interacción con pares por lo que las relaciones amistosas se sienten perdidas.



Incidencia de género en el Teletrabajo

"...Antes cuando volvía, volvía cansada, si, pero con una sonrisa y ganas de jugar con ellos. Ahora estamos juntos, pero es peor la calidad de tiempo"

Participante
de Tucumán

Con respecto al género, se ha podido observar que las entrevistadas de casi todas las provincias han sentido mayor presión para cumplimentar roles como trabajadora y roles como cuidadora o responsable de ciertas tareas hogareñas. En el caso de Tucumán, una entrevistada notó que los empleados varones que tenía a cargo podían decidir rápidamente sobre un horario o actividad fuera del horario habitual, mientras que las mujeres expresaban su necesidad de revisar el estado de sus otras responsabilidades antes de aceptar el cambio, lo cual implicaría una exigencia extra.

"Soy mejor madre y soy mejor trabajadora trabajando fuera de casa"

Participante
de Tucumán

Diferencias por provincias

En el caso de **Córdoba** es destacable que **no se registró una mayor asignación de tareas a un género en particular. La distribución de tareas en el hogar se ha visto modificada, ya que han expresado que al **compartir más tiempo y espacio**, han **percibido como importante compartir responsabilidades**, por ejemplo para cocinar, limpiar, hacer compras, teniendo en cuenta los horarios de cada integrante de la familia (rutina escolar, laboral).**

En oposición en **Tucumán**, las mujeres participantes fueron quienes más evidenciaron sufrir la carga mental, física y psicológica de las tareas de cuidado. Más aún quienes tienen hijos en edad escolar, que también debían ser acompañados para poder asistir a sus teleclases. En el grupo se destacó que las **expresiones masculinas siguen siendo "yo colaboro" o "le ayudo a mi mujer"** demostrando la desigual distribución de las tareas.

"Ser mujer, ser mamá determina, en situaciones indelegables, es muy bajo el número de hombres que acompañan las tareas domésticas. Realmente es muy intensa la tarea. Necesito espacio de desconexión y descanso."

Participante
de Catamarca

En **Jujuy** un relato muy rico en información el de una participante, teleoperadora en un dispositivo de asistencia al suicida, quien atendió al menos 6 mujeres desesperadas por el teletrabajo, con "jefes que consideraban que por ser mujeres son más capaces y flexibles" y entonces las sobrecargaban con más tareas. También relató cómo muchas de las mujeres asistidas asumen tareas de cuidado, incluyendo muchas veces la presencia de maridos deprimidos y ellas sobrecargadas también de responsabilidades hogareñas.



Impacto en la salud de teletrabajo

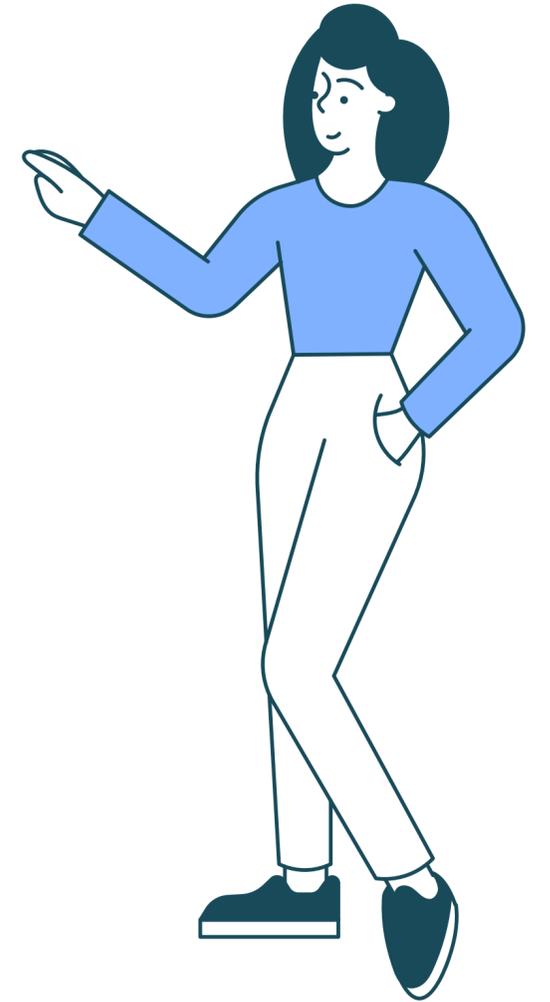
"Ser mujer, ser mamá determina, en situaciones indelegables, es muy bajo el número de hombres que acompañan las tareas domésticas. Realmente es muy intensa la tarea. Necesito espacio de desconexión y descanso."

Participante
de Tucumán

En general todos indicaron **malestar** y cierto deterioro en la salud a **partir del teletrabajo**, en lo postural, en la vista, cansancio, **trastornos del sueño, sobrepeso.**

Pero también hubo **miradas positivas** al respecto, en Catamarca por ejemplo, la experiencia fue diferente, hubo quienes destacaron una **mejora en su salud** ya que antes tenían **condiciones y medio ambiente de trabajo** más inhóspitos, por lo que la seguridad de su hogar fue un beneficio; así como la **mejora de la alimentación.**

En Jujuy, si bien algunas participantes expresaron "**comodidad**", "**crecimiento personal**", "**mejores condiciones de salud**" o "**mayor proximidad a mis hijos**"; el 75% de las personas expresaron algún tipo de **malestar psicológico** vinculado a la relación entre teletrabajo y pandemia.



“nunca me pasó tener que publicar tantos avisos fúnebres de condolencias tan seguidos. Son muchos los que sufrieron una pérdida cercana”

Participante
de Tucumán

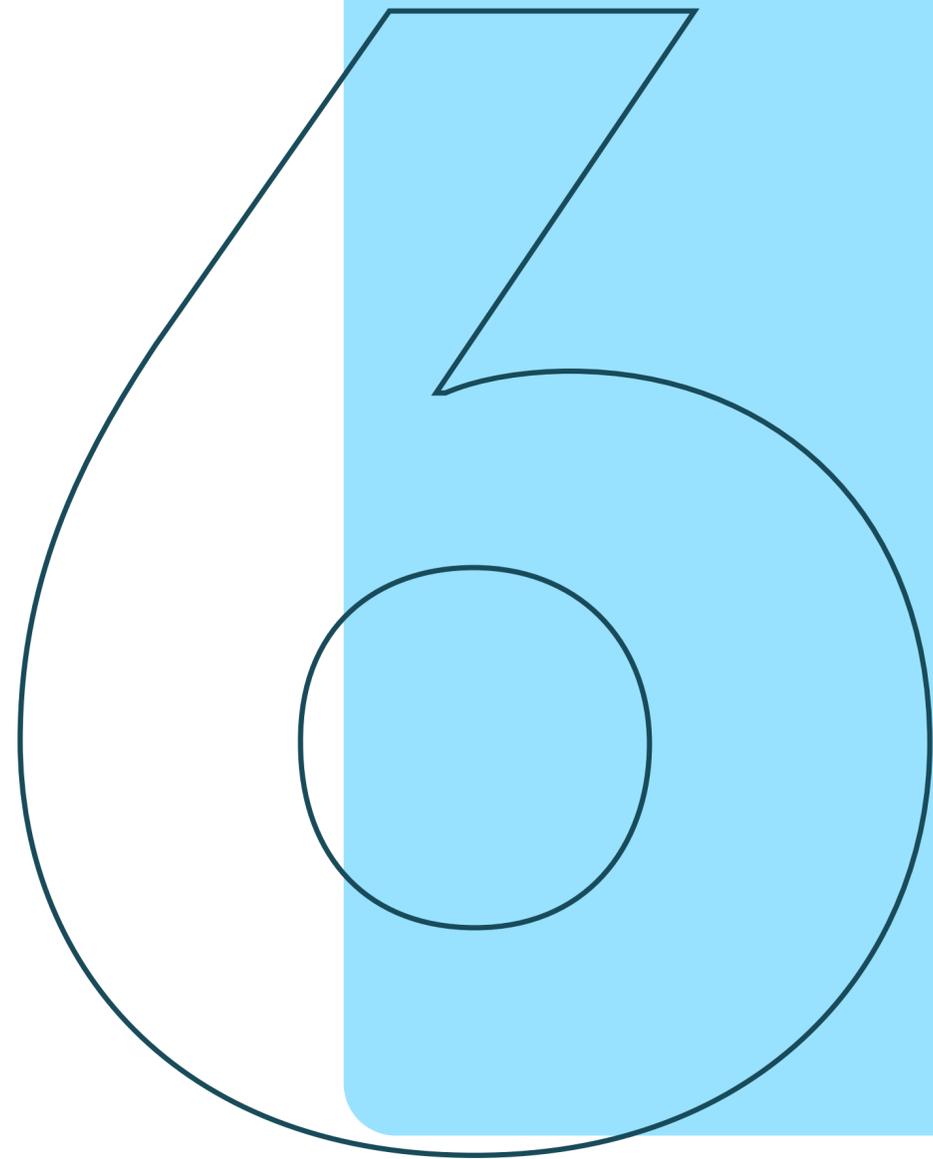
En cuanto a la salud mental los entrevistados hacen referencia a la **soledad** que conlleva el teletrabajo, a la **ansiedad** y **peor clima en el hogar** por la permanencia continua de los integrantes de la familia. Se mencionó además, el stress que implicó la **improvisación, la reorganización de horarios y rutinas.**

Sin embargo, en los entrevistados se ha observado también un **reconocimiento de habilidades que no sabían que tenían, la capacidad de reinventarse y de adaptarse a un nuevo entorno** fue algo que se ha manifestado en algunos lugares tales como Tucumán, Rosario y Córdoba.



“Al estado no le interesa nuestra salud, nuestra salud mental, y no estoy preparado para volver, no estoy bien. Me compre una reposera, porque me duele todo.”

Participante
de Catamarca



Principales Conclusiones

Reproducción de vida

Después del Teletrabajo, las actividades que se realizaron con mayor frecuencia fueron, (81,63%) las tareas del hogar (limpiar, cocinar, cuidado de niños, etc), seguidas por actividades vinculadas al ocio (49,09%)(ver películas, series, leer, etc), luego el cuidado personal (32,41%), los encuentros virtuales (27,01%) y por último las actividades académicas (8,17%).

Tareas del hogar

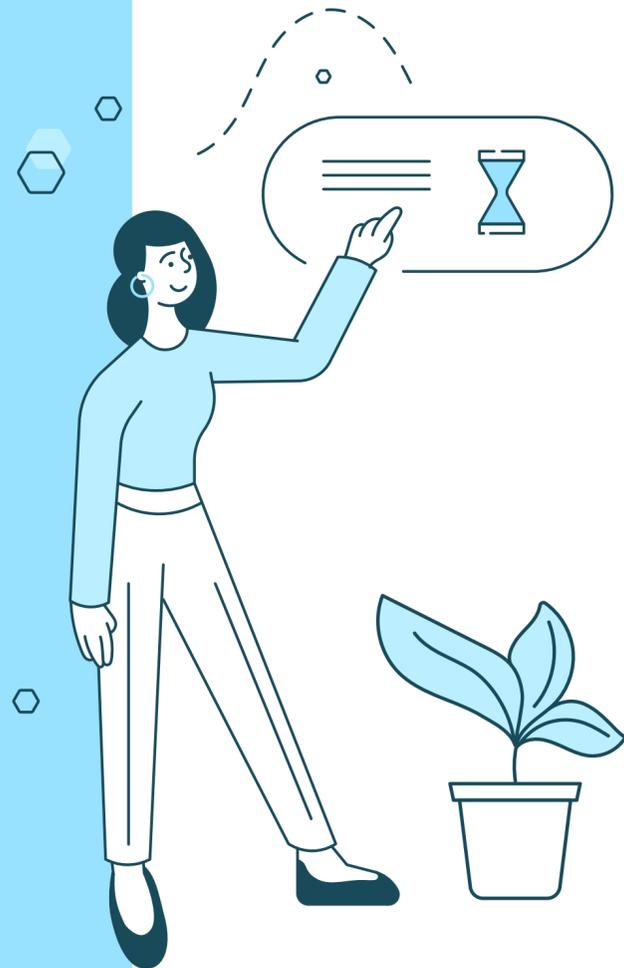
Las tareas del hogar fueron realizadas con más frecuencia por las mujeres (83,61%) que por los hombres (74,53%)

Si bien el 100% de los hombres declararon haber realizado tareas domésticas, sólo el 6,9% declaró dedicarle más de 5 hs vs el 20,5% de las mujeres. La mediana del tiempo destinado en el caso de las mujeres fue de 3 horas diarias, en los hombres 2.

Adicionalmente, los hombres entre 30 y 35 años son los que menos horas dedicaron, con los años se incrementa la cantidad de horas destinadas a las actividades domésticas.

Adicionalmente, **las mujeres dedicaron mucho más tiempo al cuidado de miembros de la familia que los hombres.** El 48% de mujeres le dedicó toda su jornada, la mitad de los hombres indicó lo mismo. Si consideramos las mujeres que dedicaron 4 horas por día o más nos encontramos con el 74% de ellas. En el mismo intervalo para el caso de los hombres el 59%.

- Los hombres declaran en un porcentaje mayor que las mujeres que las tareas se reparten equitativamente, independientemente del máximo grado educativo alcanzado. Esto podría estar develando una diferencia de percepción marcada entre hombres y mujeres acerca del reparto de tareas.
- La mayoría de las tareas recae en las mujeres principalmente en el caso de instrucción primaria.
- La opción "las tareas las realizan algunos convivientes" puede estar sesgando los resultados porque si esos convivientes son mujeres deberían estar visibilizados en la opción anterior.
- La contratación de personas para la realización de tareas en el hogar crece con el nivel de instrucción, puede estar vinculado a mayores ingresos y mayor costo de oportunidad del tiempo.



Cuanto más alto el rango laboral mayor asimetría hay entre géneros y la cantidad de tiempo dedicada a las actividades domésticas.

Dentro de las mujeres, las con cargo de empleadas y profesionales independientes realizaron tareas del hogar en mayor medida que las con mandos medios o cargos de dirección. Esta realidad en los hombres se refuerza aún más en los cargos directivos y cambia significativamente en los profesionales. Las mujeres profesionales son quienes más declaran realizar tareas del hogar (90,7) vs el 69,7% de los hombres.

Al indagar sobre la modalidad en que se distribuyen las tareas del hogar, la percepción de equidad es superior a la que se evidencia al analizar las horas realmente dedicadas. y es destacable que los hombres declaran en un porcentaje mayor que las mujeres que las tareas se reparten equitativamente.

Si bien en todos los niveles de formación, la distribución de tareas equitativa es la respuesta más habitual, a menor formación mayor cantidad de tareas recaen sobre las mujeres.

Hasta los 40 años predomina la idea de distribución equitativa, luego cae su participación relativa hasta los 55 años y luego vuelve a aumentar. En el caso que se declara que las mujeres son las que se encargan de todas las tareas cae abruptamente luego de los 45 años.

Por otra parte, la tan mencionada solidaridad en tiempos de pandemia no parecería haberse visto en la muestra. El 30% ha recibido ayuda de familiares y amigos sólo una vez en casi 8 meses de Aislamiento Social Obligatorio y el 20% ha recibido ayuda 3 veces en el mismo tiempo.

Ocio

Los hombres disfrutaron con mayor frecuencia de las actividades de ocio (56,92%) vs 46,94%.

En el caso de las mujeres hay menor diferencia de distribución del tiempo dedicado al ocio por cargo que en los hombres. Los hombres que más tiempo le destinaron fueron los mandos medios y los empleados, los con cargo de dirección dedicaron significativamente menos tiempo a esta actividad



Reproducción material

El 77,11% de las personas teletrabajaron todos los días de la semana, sin diferencias significativas entre las horas teletrabajadas por hombre y mujeres. El 58% consideraron que la modalidad aumentó la carga laboral.

El 66,95% de las mujeres indicaron que sus jornadas se prolongaron bastante (4) y muy frecuentemente (5), el 58,49% de los hombres realizaron la misma afirmación.

En el caso de las que trabajaron a jornada completa, al 71% muy frecuentemente se les extendió la jornada laboral, en los hombres al 50%.

Al analizar la prolongación de jornada por cargo laboral, vemos que en todos los casos los empleados son los que con mayor frecuencia

Desempeño

Sólo el 23,4% consideró que tuvo un desempeño inferior, el 76,54 igual o superior. Lo interesante es que cuando el desempeño se considera superior no lo correlacionan con la capacitación, no así cuando es inferior que tienden a indicar que la capacitación fue insuficiente.

Las mujeres declararon menores niveles de capacitación recibida que los hombres. El 40% de las mujeres consideraron que recibieron capacitación para nada suficiente vs 33% en los hombres.

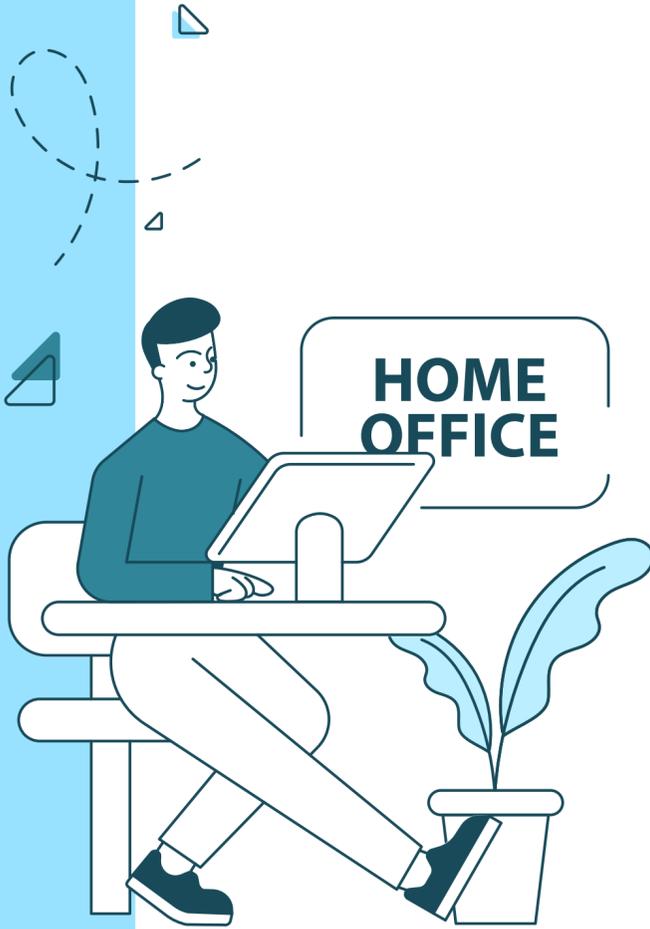
Desempeño y metros por persona

Contrario a lo que se hubiera supuesto no parecería haber una correlación entre el desempeño y la cantidad de metros por persona

Espacio físico y género

Los hombres parece que tuvieron más espacios personales para trabajar.

- El 45,91% contó con un espacio de trabajo exclusivo. En el caso de las mujeres el 38,8%.
- El 20% de las mujeres no tuvo un espacio de trabajo en el hogar vs el 15,72% de los hombres,
- El 19% de las mujeres compartió el espacio físico con más de una persona, los hombres el 13,84%.



HOME
OFFICE

Desempeño de los jefes

Las mujeres están menos satisfechas con el desempeño de sus jefes que los hombres. Aproximadamente el 50% de los hombres está bastante o muy satisfecho con el desempeño de sus jefes vs el 40,8% de las mujeres.

Ingresos

En la mayoría de los hogares dos personas o más aportan ingresos y en el 95% se comparten los gastos en distintas modalidades.

Preferencia post pandemia

En la postpandemia la modalidad predilecta independiente del género, edad y cargo laboral es un esquema híbrido. En relación al teletrabajo futuro, en término relativos más mujeres lo prefieren que los hombres.

Al analizar las preferencias de modalidades laborales futuras y relacionarlo con la cantidad de convivientes, la opción híbrida es la más elegida más allá del número de personas en el hogar. La presencialidad presenta un pico de deseabilidad cuando conviven con 4 personas, y el teletrabajo cuando hay menos convivientes (2) pero no cuando se vive solo.

Casi todas las otras personas prefirieron para el futuro el trabajo presencial al teletrabajo, sobre todo las personas entre 35 y 39 años por aproximadamente un 15%. Seguido por las personas de 60 a 64 años (11,11%) . Las excepciones fueron las personas entre 55 y 59 años prefirieron la modalidad de teletrabajo al presencial, así como las que tienen entre 70 y 74 años.

Reproducción social y cultural

La emoción que más se mencionó asociada al teletrabajo, independiente del género, fue la comodidad, seguida por la desorganización y la satisfacción.

La comodidad está positivamente correlacionada con la edad hasta el segmento de los 45 años, luego empieza a caer.

Al analizar las emociones por género encontramos que las **mujeres, en términos relativos sintieron más emociones positivas que los hombres**, exceptuando la felicidad que los hombres la sintieron más por un 2,3% y que a su vez **los hombres declararon haber tenido emociones negativas en mayor medida que las mujeres, con la sola excepción de la Soledad, más percibida por las mujeres que por los hombres.**

El intervalo entre **30 y 34 años** fue el que más concentró las emociones de **Indiferencia y Angustia, seguido la desorganización**. En el caso de la Soledad, el rango entre los **40 y los 44** fueron los que más la sintieron.

Las emociones de **Agotamiento, Ansiedad y Cansancio no se presentaron en todas las edades. El agotamiento solo fue identificado por personas entre 20 y 39 años y el cansancio entre los 25 y los 59 años. La ansiedad por su parte, entre los 20 y 24 y luego entre los 30 y 54 años**, con su pico en el subgrupo de 35 y los 39 años (30,77% de los que lo sintieron)

En relación a las emociones negativas, la que mayor frecuencia tuvo en el caso de las **mujeres fue la dificultad para priorizar y organizarse, mencionada por el 43,4% de las mujeres, similar al 44,7% de los varones.**



Aspectos del teletrabajo que más molestan

Ambos indican que se les dificulta **articular temas del hogar con el trabajo**.

La falta de **lugar físico** es uno de los aspectos negativos que menos han mencionado tanto hombres como mujeres. Sus quejas se centran en ítems vinculados a los recursos:

- conectividad
- equipamiento físico
- equipamiento informático

Y al tiempo, ya que el **49% de las mujeres y el 50% de los hombres manifiesta disconformidad por la extensión de la jornada laboral en el teletrabajo**.

También se destaca que perciben **capacitación insuficiente, en especial los hombres**.

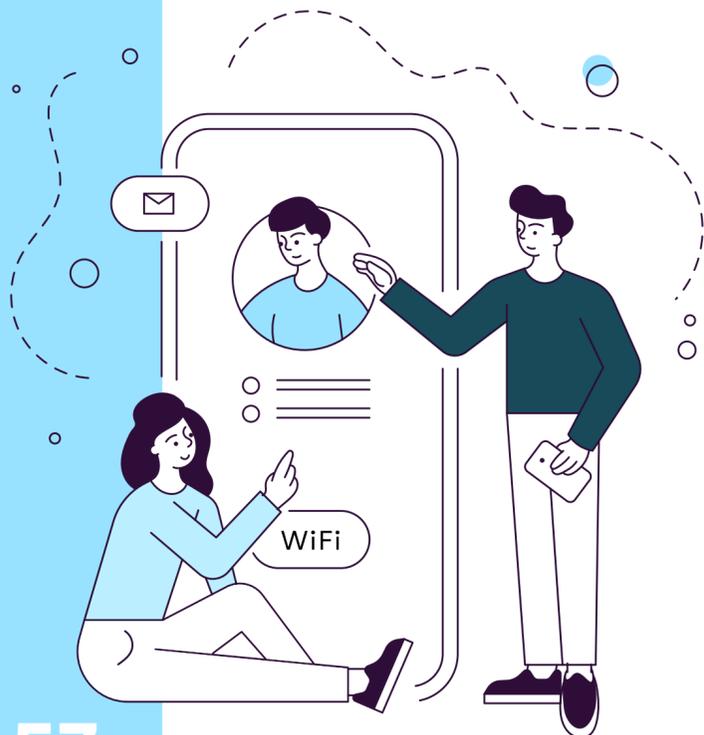
Finalmente, entre los aspectos más mencionados está el hecho de las pocas instancias para **compartir con compañeros**, al mismo tiempo que indican que les gusta trabajar solos por lo que se intuye que se extraña el vínculo social con los compañeros de trabajo, más que el trabajo en equipo.

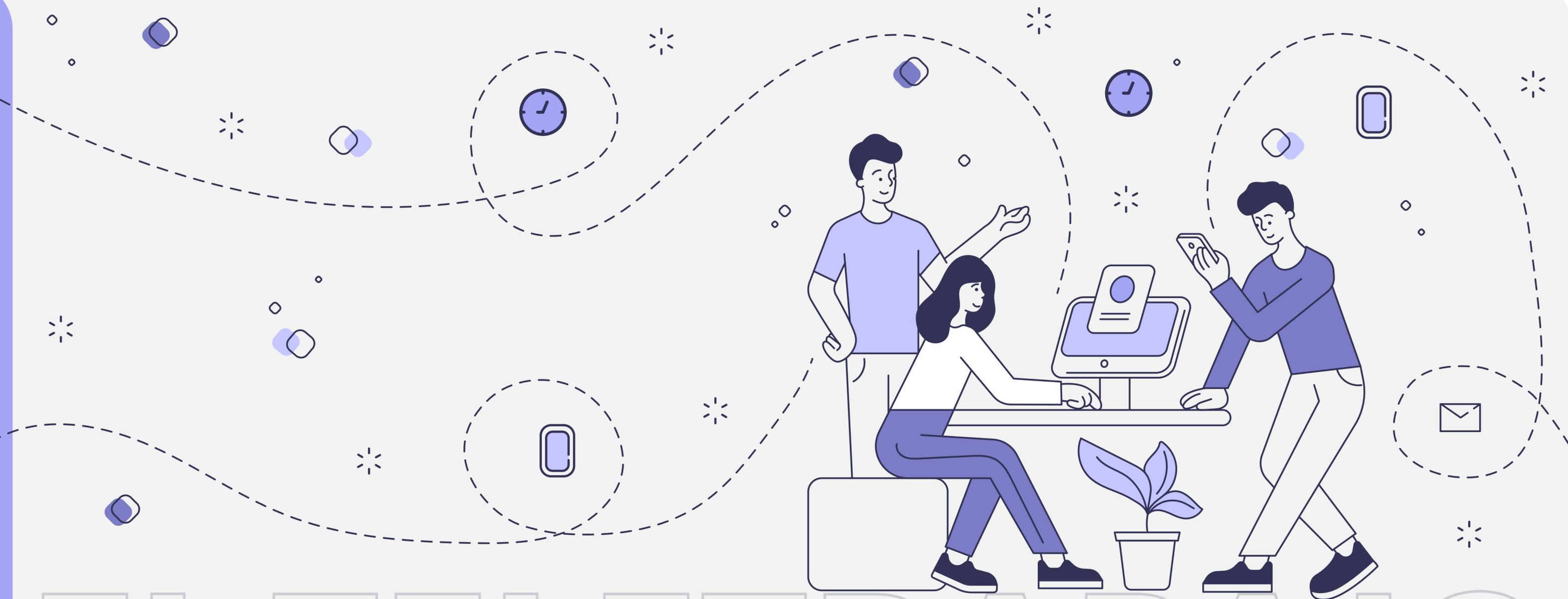
Conductas durante el confinamiento

En relación a las conductas durante el confinamiento, las mujeres presentaron levemente una **tendencia superior al incremento de consumo de alimentos, de alcohol y de pastillas para dormir en relación a los hombres**.

En el caso del **alcohol hay una clara correlación en el incremento con la edad hasta los 44 años, en que empieza a decaer**. En el caso del **Cigarrillo** el pico se encuentra antes, entre los **30 y los 34 años** y las **Drogas** entre los **35 y 44 años**.

Al analizar, las pastillas para dormir, antiinflamatorios, miorelajantes y ansiolíticos recetados, encontramos que las **pastillas para dormir** tiene su pico de incremento de consumo en las personas entre **30 y 34 años**. Los **antiinflamatorios y ansiolíticos** con prescripción tienen su máximo incremento de consumo entre los **40 y los 44 años**.





EL TELETRABAJO EN PANDEMIA