

GMD

Facultad Cs. Médicas
Biblioteca



TFEM 2525



***PROCESO DE SALUD ENFERMEDAD DE LOS TELETRABAJADORES DE
UNA EMPRESA MULTINACIONAL DISEÑADORA DE SOFTWARE***

Teletrabajo, Salud Laboral

Dr. Sergio Damián Bracho

Cohorte 2021- 2022



***PROCESO DE SALUD ENFERMEDAD DE LOS TELETRABAJADORES DE
UNA EMPRESA MULTINACIONAL DISEÑADORA DE SOFTWARE***

Dr. Sergio Damián Bracho

Universidad Nacional de Rosario

Facultad de Ciencias Médicas

Especialización en Medicina del Trabajo

Directora de Tesis: Yanielino, Victoria

Cohorte 2021-2022

Rosario, Santa Fe

2023

Resumen

La aparición de la pandemia de COVID-19 y la adopción por el Gobierno de medidas para su contención epidemiológica, como el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) y luego el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DiSPO), obligó a distintas organizaciones, tanto públicas como privadas, a migrar desde el trabajo presencial a formas remotas. Esta medida motivó una reconversión de la modalidad de trabajo para distintos sectores. En cuanto a las actividades consideradas esenciales, en la mayoría se mantuvo la modalidad presencial, respetando los protocolos estipulados. Distinta fue la situación en las actividades no esenciales: en muchos casos se adoptó la modalidad de teletrabajo, en pos de contribuir a la disminución de la circulación de personas en espacios públicos. Esto facilitó, en las ocupaciones que así lo permitieran, la continuación del trabajo desde el domicilio particular y por medio de la utilización de herramientas digitales, lo que aminoró los efectos económicos causados por la aparición del virus. Si bien el teletrabajo ya existía como tendencia incipiente, el COVID-19 impulsó una aceleración de la digitalización en los ámbitos laborales de las más diversas actividades.

El teletrabajo es una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia, fuera de una oficina central o de instalaciones de producción, mediante la utilización de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). La Ley Nº27.555, sancionada en el año 2020, en el contexto de la pandemia, brinda un marco legal a esta modalidad de trabajo, que la emergencia sanitaria obligó a ser normada.

En el presente documento se describe el alcance del teletrabajo y se analiza su evolución. Se intenta comprender el fenómeno de transformación digital en la actividad laboral y dilucidar el impacto que estos nuevos procesos imprimen en la salud de los teletrabajadores. Para hacerlo se analiza el proceso de trabajo en una empresa multinacional diseñadora de software (ENDAVA) en su sede central en Argentina (CABA), evaluando los riesgos físicos y psicosociales a los que se exponen sus trabajadores y proponiendo diversas medidas destinadas a evitar las enfermedades profesionales y los accidentes laborales.

INDICE

RESUMEN	3
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	6
FUNDAMENTACIÓN	10
ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS	14
OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECÍFICOS	25
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	28
MARCO LEGAL	44
MARCO HISTÓRICO	52
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	69
DESCRIPCIÓN DEL LUGAR	72
MAPA DE RIESGOS	82
GUÍA DE OBSERVACIÓN	85
ENCUESTA	91
HISTORIA DE VIDA	112
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	119
DISCUSIÓN	136
CONCLUSIÓN	139
PROPUESTAS DE MEJORA	143
BIBLIOGRAFÍA	157



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

FUNDAMENTACIÓN

ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

OBJETIVOS: GENERALES Y ESPECÍFICOS



INTRODUCCION

DIGITALIZACIÓN LABORAL: NUEVOS DESAFÍOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

La digitalización se define como un proceso sociotécnico en evolución, que tiene lugar a nivel individual, organizativo, social y mundial (Legner, 2017) en todos los sectores. Se refiere al uso de herramientas que convierten la información analógica en información digital. La digitalización comprende un complejo conjunto de tecnologías, algunas de las cuales se encuentran todavía en sus primeras etapas de desarrollo y utilización. En el contexto del trabajo y el lugar de trabajo, la digitalización en su forma actual se refiere al aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación, así como de las aplicaciones basadas en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración.

Desde el comienzo de la pandemia, el ritmo de la digitalización se ha acelerado, la adopción por parte de las empresas de tecnologías digitales ha dado lugar a un aumento de las oportunidades para que los empleados sigan trabajando desde sus casas. La digitalización ya estaba produciendo

cambios importantes en la forma en que se organizan el empleo y los lugares de trabajo, con posibles consecuencias importantes para las necesidades en materia de competencias requeridas, normas laborales y bienestar de los trabajadores (OIT, 2019). Sin embargo, la digitalización no se ha extendido uniformemente en todo el mundo, y algunas regiones se enfrentan a la falta de una conexión a Internet adecuada y herramientas de TIC disponibles para permitir el teletrabajo.

El teletrabajo masivo, junto con la digitalización, ofrece muchas oportunidades, pero también conlleva varios riesgos. Por lo tanto, las empresas deben sopesar los riesgos y las posibilidades antes de invertir e implantar una nueva tecnología en la fuerza laboral. Los trabajadores tampoco deben incurrir en gastos adicionales al realizar su trabajo desde casa. Tienen derecho a obtener de su empleador equipos y herramientas que les permitan trabajar como si estuvieran en su lugar de trabajo habitual, sin consecuencias negativas para su rendimiento, eficacia y bienestar. El trabajo con equipos y herramientas de calidad inferior conduce a una pérdida de la productividad, frustración y, en última instancia, desvinculación de los trabajadores. Por lo tanto, para lograr un nivel de productividad similar al de la oficina, el empleador debe asegurarse de que los teletrabajadores tengan acceso a la tecnología y las herramientas que utilizarían si estuvieran en la oficina. Un diálogo continuo entre el empleador y los teletrabajadores es vital para detectar cualquier dificultad con las herramientas y para que estos expresen sus necesidades específicas, en cuanto a equipo, programas de TIC y formación correspondiente.

El cambio abrupto que llevó a un gran número de organizaciones del trabajo en oficina al teletrabajo se produjo sin tener en cuenta los requisitos en materia de salud y seguridad, que de otro modo se aplicarían en las instalaciones del empleador, con roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados. Las características físicas y ambientales de la oficina en el hogar y los hábitos de teletrabajo son fundamentales para la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas a distancia y con eficacia (OIT, 2020). Los empleadores tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores a domicilio que para cualquier otro trabajador de la organización (Ley 27.555).

En lo que respecta a las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo de los teletrabajadores, además de los beneficios conocidos para el bienestar de los trabajadores, los dos desafíos más reconocidos son los riesgos psicosociales y la ergonomía. Los empleadores, los trabajadores y los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo deben ser conscientes de los riesgos asociados al teletrabajo a tiempo completo o de manera mixta:

- El tecnoestrés y la adicción a la tecnología y la sobrecarga, que aumenta la fatiga, la irritabilidad y la incapacidad de desconectar del trabajo y descansar adecuadamente.
- El aumento del consumo de alcohol y otras drogas recreativas o de mejora del rendimiento, que pueden aumentar las emociones negativas, disminuir el rendimiento y contribuir al aumento de la agresión y la violencia.
- El comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos, la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas, entre otras.
- La ergonomía de los muebles del hogar puede no ser óptima para el teletrabajo prolongado. Por lo tanto, los empleadores deben informar a los trabajadores sobre los principales aspectos de la ergonomía, incluso a través de formaciones específicas. Estas medidas preventivas ayudan a los trabajadores a ajustar sus disposiciones de trabajo y cambiarlas si es necesario. La responsabilidad de una correcta ergonomía para prevenir lesiones debe ser compartida por los empleadores y los trabajadores.
- Debido al prolongado aislamiento, existe el riesgo de agotamiento y de sentirse excluido, lo que requiere un esfuerzo adicional por parte de los empleadores, los profesionales de RR.HH., los supervisores directos y los colegas de brindar apoyo mutuo.
- Las herramientas tecnológicas y de Internet lentas o irregulares también pueden causar frustración e irritabilidad; por lo tanto, se deben garantizar herramientas adecuadas que funcionen bien para los teletrabajadores.

- Se agravan los conflictos entre el trabajo y la vida privada y los desafíos relacionados con la gestión de los límites entre el tiempo de trabajo y las obligaciones personales, incluida la incapacidad de desconectarse del trabajo y descansar. Esto es especialmente cierto en el caso de las personas con responsabilidades de cuidado, como los padres con hijos en edad escolar en el hogar. El desdibujamiento de la frontera entre el trabajo remunerado y la vida personal es siempre un problema en este contexto. Los estudios han demostrado que el teletrabajo aumenta la intensidad del trabajo y la interferencia entre el trabajo y el hogar, lo que provoca efectos adversos en el bienestar y los niveles de estrés de los teletrabajadores (OIT, 2019). Por otra parte, los teletrabajadores valoraban positivamente la reducción del estrés y tiempo que conlleva el desplazamiento a la oficina, el hecho de pasar más tiempo con sus hijos y cónyuges y también la flexibilidad de los horarios de trabajo.

En definitiva, los distintos riesgos físicos y particularmente los riesgos psicosociales, entran en juego en esta nueva era digital que impacta en el trabajo y en el teletrabajo especialmente. Toda esta coyuntura dada por el exponencial desarrollo de las tecnologías de la comunicación, el avance sostenido del trabajo remoto y el contexto ensombrecedor de la salida de la pandemia, llevan a replantear la seguridad y la salud de los teletrabajadores, para que los mismos no queden desamparados en la materia y expuestos a riesgos innecesarios. Es tarea de todo el personal, directivos, personal de salud y del Estado proporcionar y garantizar estas condiciones y medio ambiente de trabajo propicias para un trabajo digno, enriquecedor y saludable.



La innovación y el avance tecnológico generan cambios sobre los esquemas que influyen en la forma de vivir de la sociedad. Las nuevas formas de trabajo, mediadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), traen aparejados nuevos desafíos como la creación, transformación, reemplazo y en algunos casos la desaparición de puestos de trabajo. Para hacerle frente a estos desafíos y acompañarlos, se deberán transformar los esquemas actuales de producción y trabajo, definir nuevas estrategias de políticas públicas para así hacer foco en el futuro. La adopción del teletrabajo conlleva un cambio cultural y estructural entre las relaciones de trabajo (pares, superiores y empleadores), al no contar con la presencia física del trabajador.

De esta manera se generan varios retos: el uso de otros canales de comunicación; la facilidad y operatividad de trabajar con otras aplicaciones y herramientas; como así también el cambio en la comunicación, lenguaje y el manejo remoto de los equipos de trabajo y los vínculos con los compañeros. Se crea un nuevo modelo de capital humano y de cultura organizacional en las

empresas, donde el foco está en maximizar los recursos, mejorar la producción, la retención de talento y conciliar la calidad de vida de los trabajadores con su empleo.

La falta de presencia física del trabajador en la oficina, sumado al uso de las TIC y la realización de sus tareas laborales en un domicilio, ajeno al del empleador, generan un cambio de cultura organizacional que deben aceptar las partes que componen el grupo de trabajo. Los teletrabajadores y los empleadores, requieren nuevas competencias para avanzar en la aplicación del teletrabajo: el trabajo por objetivos, la formación continua y el acceso mediante plataformas digitales que permitan el trabajo en equipo y la colaboración. Estas competencias facilitan el desempeño del trabajador y permiten que pueda organizar sus tareas dentro de las condiciones establecidas por la organización, con la intervención de sus superiores directos y con la colaboración y asistencia del equipo de trabajo a distancia.

A modo de resumen buscamos identificar cuáles son las condiciones y efectos que tiene la implementación del trabajo a distancia. Hablaremos entonces de consecuencias positivas y consecuencias negativas, tanto para el trabajador, para la organización, como para la sociedad toda. A continuación, señalamos algunas de las ventajas y desventajas del trabajo remoto:

Cuadro I: Aspectos negativos y positivos del trabajo remoto.

Parte	Aspecto	
	Ventajas	Desventajas
Para el trabajador	• Mejora el ambiente y la vida personal • Mayor autonomía y responsabilidad • Flexibilidad horaria • Menor stress laboral • Reducción costos • Comodidad • Conciliación entre vida personal y laboral • Mayor tiempo para cuidar de su salud • Aumento de la productividad • Eliminación de tiempos de transporte a la oficina	• Poca vinculación con la empresa • Ausencia de clima laboral • Falta de sociabilidad con compañeros • Menor significado emocional del espacio laboral • Aislamiento social • Falta de inspiración • Costos operativos a cargo del trabajador • Menores oportunidades de carrera • Precarización laboral

Parte	Aspecto	
	Ventajas	Desventajas
Para las empresas	• Menos necesidad de espacio físico • Ahorro en gastos de transporte, alimentación y uniformes • Trabajo por objetivos • Ahorro en salarios • Reducción del ausentismo • Aumento de la productividad	• Reducción del aprendizaje • Menos productividad • Pérdida de confidencialidad • Ciberataques • Imposibilidad de generar entornos de aprendizaje • Posible inversión y costos iniciales • Mayor inversión en tecnologías inicialmente
Para la sociedad	• Reducción de emisiones contaminantes • Disminución de la congestión de tránsito • Mejora de la movilidad • Mayores oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y minorías • Fomenta la vida familiar	• Menor sindicalización • Falta de control de las relaciones laborales • Mayor individualismo • Reducción de los espacios de socialización profesionales • Declive de las culturas profesionales • Problemas para fiscalizar ambientes de trabajo • Aumento de cuentapropismo y subregistro de la seguridad social

Nota: Recuperado en *Cuadernos del INAP Secretaría de Gestión y Empleo Público*, volumen (32), pp. 33 -34

En consecuencia con estos aspectos positivos y negativos del teletrabajo, la presente investigación busca comprender y describir el Proceso de salud enfermedad de los teletrabajadores y para ello desarrollaremos el impacto del teletrabajo a nivel mundial y en Argentina. Analizaremos en particular el caso de la multinacional ENDAVA, en su sede central en Argentina, CABA y un caso singular de una ingeniera de la empresa, que trabaja de manera remota. En consonancia con la propuesta de diversos autores de la corriente de la Epidemiología Crítica o Salud Colectiva que han señalado que el proceso salud – enfermedad- atención transcurre en tres dimensiones o planos:

1. **Dimensión estructural o general**
2. **Dimensión particular o colectiva**
3. **Dimensión individual**

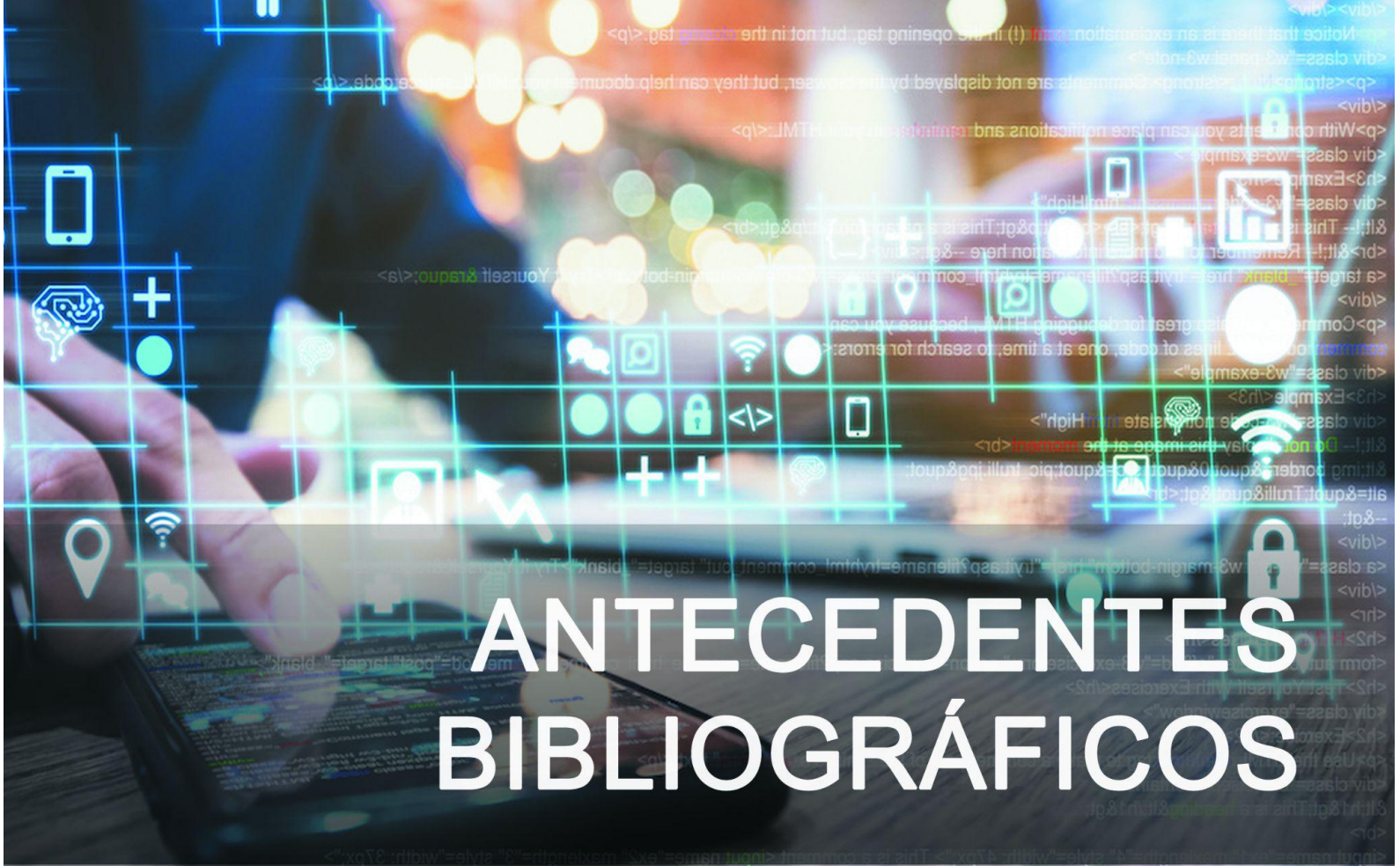
Los procesos de cada uno de los planos inferiores adquieren independencia, pero quedan subordinados en una estructura de interrelación jerárquica que constituyen los diversos planos de la reproducción social. En estos tres niveles, donde transcurre la categoría perfil epidemiológico, se manifiesta la relación entre los procesos protectores y destructivos de la salud. Los procesos protectores se relacionan con los fenómenos fisiológicos y éstos con el bienestar y la capacidad de decisión. En tanto a los procesos destructivos se los vincula con los fenómenos fisiopatológicos, el malestar y el fracaso de los sujetos en la capacidad de toma de decisiones.

También se señala la direccionalidad de determinación de lo general a lo singular y la relación imposición/exposición que supera la concepción y enfoque tradicional de la medicina del trabajo. No solo se tiene en cuenta la exposición en el trabajo, sino también un proceso de imposición por las condiciones sociales, económicas y culturales de los grupos sociales en el trabajo y la vida cotidiana. Se establece así una vinculación bidireccional entre los dos procesos: protectores y destructivos (ventajas y desventajas) y sus diferentes niveles: general, particular y singular.

En nuestro análisis los distintos niveles del proceso Salud - Enfermedad lo componen:

- Nivel general: contexto histórico social. Perfil epidemiológico cuali-cuantitativo.
- Nivel particular: el objeto de estudio: personal de la empresa ENDAVA, sede central (CABA).
- Nivel Singular: abordaje cualitativo. (bio/psico/social) Historia de vida de un teletrabajador.

Los diferentes procesos protectores y deteriorantes de la salud pueden correlacionarse con las ventajas y desventajas del teletrabajo en sus diferentes niveles. Tomando este proceso dinámico y complejo de Salud - Enfermedad de los teletrabajadores, es el que buscaremos desarrollar y analizar en la presente tesis.



ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Primeros Planteos Sobre Teletrabajo

Las primeras investigaciones sobre el trabajo remoto se realizaron en los países desarrollados, principalmente en los pioneros en diseño de TIC. Así, se encuentran análisis como los de Olson (1987) que buscan dar cuenta del impacto en los entornos de trabajo bajo esta modalidad, profundizando sobre las distintas formas de teletrabajo surgidas y las tecnologías de apoyo utilizadas. En este punto es importante destacar que desde sus inicios el teletrabajo o *telecommuting* (Nilles, 1976) y *telework* (Kraemer, 1982) comenzó a analizarse no de forma exclusiva como *work in home* sino también desde la perspectiva de *offshore work* (Olson, 1987). La mayoría de las investigaciones sobre este tema resaltan las oportunidades de esta modalidad de trabajo que permite disminuir los costos de operación: el consumo de energía y el tiempo de traslado dado que el trabajo se desplaza hacia el trabajador y no al revés (Nilles, 1976; Harkness, 1977; Blinder, 2009; Blinder y Krueger, 2013; Acemoglu, 2011).

Otras investigaciones recientes resaltan que el trabajo remoto, sobre todo en las ocupaciones desarrolladas por profesionales, permite mayor flexibilidad temporal y espacial sin romper del todo con las formas tradicionales de espacios de trabajo. Asimismo, destacan que la incorporación de esta modalidad trae consigo incrementos en los niveles de eficiencia y productividad de los trabajadores con incrementos en los niveles de acumulación de capital en tanto les permite a las empresas una mayor flexibilidad para adaptar su actividad a las necesidades del mercado (Belsunegui, 2002; Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra, 2008).

El Teletrabajo en Europa

Según la Fundación Europea, en su artículo “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar”, en Europa, el teletrabajo se lo ha implementado paulatinamente con el propósito de reducir la tasa de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo con sus países miembros y convertirse en referente en cuanto a vanguardia del avance tecnológico. De esta manera han enfocado a la sociedad de la información dentro de un plan integrador, que fomenta las telecomunicaciones, investigación, interacción, conexión y desarrollo. (Eurofound 2002)

En el año de 1980, una de las empresas pioneras en implementar un plan piloto sobre la práctica del teletrabajo es IBM, permitiendo a sus empleados trabajar desde sus domicilios; en su momento la meta de esta empresa fue la reducción de gastos y el aprovechamiento del tiempo, que tuvieron excelentes resultados y los datos revelan que en el año 2009 el 40% de su plantilla a nivel global desempeñaba funciones desde sus domicilios, logrando ahorros aproximados de 100 millones de dólares anuales y la reducción del espacio físico de sus oficinas en unos 23 millones de metros cuadrados. (Arpi Pillalazo 2018)

Otra de las empresas en implementar un plan piloto sobre la práctica del teletrabajo es la multinacional Repsol, iniciado en el periodo de abril a noviembre del 2008, y que actualmente se encuentra implementado en toda la organización, con un enfoque de flexibilidad basado en el

compromiso y orientado a la eficiencia y cumplimiento de objetivos dentro de un marco de respeto, colaboración y proactividad. En junio del 2012, el número de teletrabajadores de Repsol en España ya superó las 800 personas, quienes han optado en realizar su jornada de trabajo desde sus domicilios, organizando sus tareas conforme a sus necesidades y donde los teletrabajadores han reconocido sentirse más motivados y comprometidos. (Repsol 2008)

El teletrabajo ha evolucionado con el avance vertiginoso de las de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), convirtiéndose en una nueva forma de hacer el trabajo, fomentando la construcción de una sociedad basada en el conocimiento en la cual se da más importancia a la educación, capacidad profesional, desarrollo tecnológico e innovación empresarial. Las TIC's se han convertido en una poderosa herramienta de gestión que permite compartir y transmitir información de forma global e instantánea, ofreciendo numerosos beneficios a empresarios, trabajadores y a la sociedad. Permitiendo flexibilidad, mayor productividad, mayor especialización, eficiencia para la organización, reducción de costos y gastos, reducción de estrés en el trabajador, conciliación y equilibrio de la vida familiar y laboral, reducción en la contaminación ambiental, etc.; así como también ser una forma de trabajo que favorece el empleo de personas con discapacidad, madres con hijos recién nacidos y personas con dificultad para trasladarse. (IESA 2011)

Como resultado de las directivas de confinamiento decretadas por los gobiernos para hacer frente a la pandemia de COVID, casi 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a teletrabajar (Eurofound, 2020). El aumento más significativo del teletrabajo tuvo lugar en los países más afectados por el COVID y en los que el teletrabajo estaba bien desarrollado antes de la pandemia. En Finlandia, cerca del 60 por ciento de los empleados pasaron a trabajar desde casa. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más del 50 por ciento, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, alrededor del 40 por ciento de los empleados teletrabajan. En promedio, en Europa, el 24 por ciento de los empleados que nunca habían trabajado desde casa comenzó a teletrabajar, y el 56 por ciento de los empleados lo habían hecho ocasionalmente. No obstante, este salto en las cifras muestra que,

con la tecnología, las herramientas (por ejemplo, de comunicación) y la reorganización del trabajo adecuados, muchos más trabajos pueden realizarse a distancia de lo que se suponía anteriormente.

El Caso de Estados Unidos

Investigaciones como las de Dingel y Neiman (2020), Avdiu y Nayyar (2020), Mongey et al. (2020); y Leibovic et al. (2020) abordan el fenómeno del teletrabajo desde una perspectiva de análisis de las cualidades en las ocupaciones en Estados Unidos. Utilizan bases de datos, como la administrada por ONET1 y otras complementarias, para determinar qué ocupaciones presentan las condiciones necesarias para llevar a cabo todas sus actividades desde el hogar y qué niveles de ingreso concentran. Asimismo, ahondan sobre las implicancias que las medidas de aislamiento puedan tener sobre la economía y las diferencias entre los distintos sectores de actividad para hacerles frente.

Con este mismo objetivo, trabajos como los desarrollados por Hatayama et al. (2020) investigan sobre las potencialidades del teletrabajo en 53 países por medio de información recabada en encuestas de habilidades (*skills*), pero a diferencia de los primeros su abordaje no parte del análisis sobre si la ocupación reúne características que la hacen “*teletrabajable*”, sino que analiza las cualidades dinámicas de los trabajos y sus trabajadores para indagar si presentan determinadas habilidades que permitan su transformación al teletrabajo.

Otros estudios como el de Bartik (2020) ahondan en la implementación del trabajo remoto en pequeñas y grandes industrias de Estados Unidos, analizando qué impacto genera sobre la productividad de dichas ocupaciones y a su vez cómo se proyecta el futuro del teletrabajo en función de las expectativas de su continuidad por parte de los trabajadores y las empresas. Los principales resultados muestran que el fenómeno del teletrabajo es extenso en las economías desarrolladas y no tanto en aquellas cuyos trabajadores perciben menores ingresos (Dingel y Neiman, 2020; Hatayama, 2020). Asimismo, estos estudios concluyen que existe una importante heterogeneidad entre los

sectores de actividad y al interior de cada sector. Aquellos que ostentan mejores salarios y alta productividad cuentan con mayores expectativas de continuidad.

Implementación del Teletrabajo en América Latina

En los países de América Latina entre el 20 y 30 por ciento de los asalariados que estuvieron efectivamente trabajando durante la pandemia lo hicieron desde sus domicilios. Luego de los valores máximos registrados en el segundo y tercer trimestre de 2020 se observa una tendencia decreciente, probablemente asociada con la flexibilización parcial de las medidas de confinamiento y, por tanto, con las mayores posibilidades de retornar al trabajo presencial. Sin embargo, hacia fines de ese año y comienzos de 2021 la proporción de trabajadores y, en particular de asalariados, trabajando desde sus hogares aún continuaba siendo significativamente más elevada que la observada en los meses previos a la irrupción de la pandemia en la región. Estimaciones preliminares dan cuenta de que alrededor de 23 millones de personas transitaron por el teletrabajo durante el segundo trimestre de 2020 en la región. (Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe, OIT, 2021).

Teletrabajo en Argentina

En Argentina con los avances tecnológicos que trajo el nuevo siglo, el teletrabajo comenzó a dar sus primeros pasos para aquellas personas con trabajos independientes. Luego con el impulso de las empresas de capitales extranjeros comenzaron a aumentar las pruebas con trabajadores en relación de dependencia, y así la nueva forma organizativa comenzaba a desarrollarse en el país. Sin embargo, su utilización se vio sumamente intensificada (al igual que el nacimiento de la modalidad en los años 70) por un factor extra-laboral. En este caso la pandemia de Gripe A surgida en el año 2009. Allí el teletrabajo se presentó como una buena alternativa para continuar con las tareas laborales sin la necesidad de que el trabajador concurra a la empresa. Muchas de las compañías adoptaron esta modalidad principalmente para las poblaciones más vulnerables, pero al lograr buenos resultados la implementaron permanentemente y además sumaron más personas a esta forma flexible de trabajo.

A pesar de que algunas empresas comenzaban parcialmente a utilizar la forma de teletrabajo no existió hasta el año 2008 ningún marco regulatorio que abordara esta temática. En dicho año se generó en Argentina en forma piloto el Programa de Promoción de Empleo en Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET). Este programa nace como respuesta ante la necesidad de brindar contención en materia de seguridad jurídica, a través de un seguimiento constante que tiene como prioridades al teletrabajador, el ambiente laboral y su empleador, focalizando al cumplimiento de los derechos del trabajador y la normativa laboral vigente.

En abril del 2008 la empresa YPF se convirtió en la primera en adherirse al programa y realizar una prueba con 40 trabajadores por un período de seis meses. En noviembre del mismo año, la empresa TELECOM se suscribió al convenio y realizó una prueba con 50 personas por un período de seis meses, donde se buscaba como objetivo principal mejorar la calidad laboral del trabajador y conciliar la relación entre vida laboral y personal. En tendencia a la mejora, en el año 2010 se creó el Comité Tripartito de Observatorio y Seguimiento de Teletrabajo, conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, representantes del sector empleador y el sector trabajador y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en función de organismo internacional asesor. El objetivo era fortalecer la interacción entre los actores y el gobierno para mejorar las condiciones del teletrabajo.

En el año 2013 bajo la Resolución 595/2013 se creó el “Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo” (PROPET) que es la formalización del programa Piloto del mismo nombre del año 2008 y que recopiló los primeros avances formales en la temática. Objetivos específicos:

- Impulsar la implementación de las plataformas de teletrabajo en el sector privado, que permita compartir las diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de las soluciones y difundir las nuevas prácticas.
- Evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de

productividad de las empresas.

- Promover, monitorear y propiciar las condiciones decentes de los trabajadores.

Se suman posteriormente, como marco regulatorio, el Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo (2016) y el libro Teletrabajo Decente en Argentina (2019), el primer libro blanco nacional sobre el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. Posteriormente la ley nacional 27.555 sancionada en 2020 que estipula el régimen legal para los contratos de teletrabajo y define que “habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”.

Si bien aproximadamente un 28% de las personas asalariadas relevadas en la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS, 2018) podría realizar sus tareas en forma remota, apenas un 17% lo hacía en 2018 a través de sistemas de teletrabajo propiamente implementados (Albrieu, 2020). Un grupo importante de trabajadores asalariados teletrabajan 3 días o menos, lo que podría denominarse una modalidad híbrida, que combina teletrabajo y trabajo presencial, mientras que el resto (quienes teletrabajan 4 días o más) podría asociarse a una modalidad de teletrabajo completa (Albrieu et al., 2020). La pandemia ha trastocado estos números, en tanto muchas personas se encontraron en sus casas impedidas legalmente de volver a sus puestos de trabajo. Ese 17% de las personas asalariadas que efectivamente teletrabaja lo hace en un grupo muy pequeño de empresas: un 3% del universo de empresas de acuerdo a la Encuesta de Indicadores Laborales de 2017, en su mayoría grandes, exportadoras, y empresas que crecieron de la mano de las TIC. Asumir que las condiciones en las que opera ese segmento empresarial se repetirán en el resto del tejido productivo sería equivocado.

De ello también se desprende que hay sectores donde el potencial es alto y otros donde la modalidad de teletrabajo, aún en su potencial, tiene un impacto marginal en la plantilla de la

empresa. En tres grupos de sectores (servicios intensivos en conocimiento, administración pública y enseñanza) el potencial de teletrabajo es particularmente alto: de cada 10 personas allí ocupadas, entre 6 y 8 pueden realizar sus tareas cotidianas en forma remota a través del uso de TIC. Para el resto de los sectores con cierta representatividad en términos de cantidad de personas ocupadas, el número desciende a 2 o 3 de cada 10.

El Estudio de las Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

Por un lado, el teletrabajo puede permitir al trabajador el ahorro de los costos y el tiempo de traslado, y una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar y social. Más aún, podría facilitar la incorporación al mercado laboral de personas con discapacidades. De hecho, cierta evidencia sugiere que, el ahorro del viaje al trabajo, la mejor conciliación con la vida personal, y la posibilidad de concentrarse mejor y sin interrupciones, inducen un incremento en la productividad laboral (Messenger, 2013; Bloom et al., 2015; Eurofound e ILO, 2017: 26; Nakrošienė et. al, 2019).

Sin embargo, la relación entre teletrabajo, productividad y bienestar es más compleja. En primer lugar, la evidencia sobre los efectos del teletrabajo sobre la productividad debería tomarse con cautela ya que, en general, proviene de encuestas de opinión a empresarios y trabajadores. Además, no está claro que la implementación del teletrabajo permita una mejor concentración en el hogar, donde el trabajador convive con otros miembros, realiza tareas domésticas y de cuidado, y está expuesto a diversas distracciones. En efecto, el logro de una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar depende de diversas cuestiones como el tamaño y la composición del hogar y las características de la vivienda (Eurofound e ILO, 2017). Por ejemplo, la falta de equipamiento o de espacio físico diferenciado puede impactar negativamente en la productividad del trabajo.

Esto es aún más severo para las mujeres, considerando la carga desproporcionada del trabajo doméstico no remunerado (TDNR) que recae sobre ellas. En Argentina, incluso antes de la pandemia, según la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EAHU 2013), mientras el 58% de los varones realiza TDNR, dicho porcentaje asciende al 89% para las mujeres. Asimismo, las mujeres

dedican, en promedio, 6,4 horas semanales al TDNR, y los varones solo 3,4.

De todos modos, aun considerando la existencia de ganancias de productividad, es posible que estas sean, en realidad, el resultado de un incremento en las horas trabajadas. Según Beccaria, (2020), esta intensificación del trabajo es propiciada por la proliferación de mecanismos de control del trabajo que la tecnología permite (capturas de pantalla, filmación del trabajador, contabilización de las pulsaciones en el teclado, medición del tiempo en cada aplicación, entre otras). Si bien existen argumentos que sugieren que las aplicaciones de software de seguimiento permiten mantener la productividad y evitar la mala conducta, otros sugieren que podrían dañar la confianza de los trabajadores. Esto, además, despierta cuestiones relacionadas con la protección de los datos recopilados de los empleados, implicando dilemas éticos sobre la privacidad.

La cuestión de la vigilancia de los trabajadores está intrínsecamente relacionada con, si se quiere, el problema más importante de esta modalidad: la dificultad de medir el proceso de trabajo. Según Schargrodsky (2020), en el trabajo a distancia, es casi imposible medir cuántas horas de trabajo son las que efectivamente son destinadas a las tareas de la empresa. En consecuencia, el teletrabajo puede inducir una tendencia a la precarización laboral, que según Beccaria (2020) se ve facilitado por la ampliación del rango de tareas susceptible de ser subcontratadas, encubriendo una relación laboral precaria bajo una relación autónoma (Lenguita, 2010).

Según Rubini (2012) se destacan ciertas consecuencias negativas para la salud integral del trabajador: Estas pueden agruparse en tres grandes grupos de problemas relacionados a:

- 1. el uso de la tecnología**
- 2. la flexibilidad**
- 3. las relaciones sociales**

El primer grupo puede manifestarse como una relación conflictiva con la tecnología (tecnofobia), o bien con una identificación exagerada y sobreexposición a ella (tecno-adicción) (López-Araujo et al., 2008). El segundo grupo de problemas refiere a que la flexibilidad que implica el

teletrabajo, si está acompañada de expectativas poco claras o falta de supervisión, puede generar incertidumbre y ambigüedad sobre las obligaciones y el rol a cumplir por el trabajador. En el extremo, esto podría inducir al individuo a trabajar en exceso o de forma insuficiente, pero de igual manera implican riesgos psicosociales como estrés, ansiedad y depresión. Finalmente, con relación al tercer grupo, se destacan los problemas potenciales producto del aislamiento y la falta de comunicación y de intercambio de conocimientos. El trabajador puede sentirse “invisible” para la compañía y reducir el compromiso con ella (Taskin y Devos, 2005). Además, el aislamiento, junto con la tendencia a la desvalorización, pueden dificultar la representación sindical y, por ende, la capacidad de reclamar incumplimientos de los términos contractuales (Beccaria, 2020).

Por el lado de la parte empleadora el teletrabajo puede afectar el desempeño de las empresas por medio de dos canales: la productividad y los costos (OECD, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020). El cambio en la productividad depende de cómo se vean afectados la motivación y la innovación de los trabajadores. Además, si la satisfacción del personal crece, es menos probable sufrir rotación de personal y por lo tanto tener que afrontar costos de contratación y formación de nuevos empleados. Más aún, el teletrabajo permitiría la contratación de trabajadores que residen geográficamente lejos de la empresa, de modo que la oferta de trabajo que enfrenta es mayor y podría alcanzarse un mejor *matching* entre empleadores y trabajadores. No obstante, existe el riesgo de que la modalidad de teletrabajo erosione el capital social, el espíritu de equipo y la creatividad (The Economist, 2020).

En relación con los costos, existe un ahorro significativo en gastos de alquiler, energía y otros servicios, pero las empresas deben realizar importantes gastos para *digitalizar* sus operaciones, incluyendo infraestructura, capacitación e inversiones en seguridad informática. De hecho, la coyuntura aceleró la digitalización de procesos de producción y comercialización. No obstante, también se incrementó la exposición a los ataques y fraudes informáticos. (Fortinet, 2020) En definitiva, si el ahorro de costos compensa a los costos de digitalizar las operaciones, es posible que los recursos liberados puedan destinarse a mejoras tecnológicas, que también promuevan la

productividad.

En resumen, el teletrabajo ofrece oportunidades para construir una nueva normalidad e impulsar la transformación digital. La implementación extensiva de la modalidad tiene el potencial de inducir ganancias de productividad, promover una mejor conciliación entre el trabajo y la vida privada, eliminar disparidades regionales, reducir la contaminación, etc. (OECD, 2020). No obstante, el teletrabajo no está exento de limitaciones y riesgos asociados, en particular, sobre el bienestar de los trabajadores y el capital social y la capacidad de innovación de las empresas. Hay ciertas ocupaciones para las cuales el teletrabajo representa una mejor forma de organizar el proceso de trabajo, mientras otras se beneficiarían de una modalidad híbrida, combinando el trabajo presencial con el remoto. Para ambos grupos de ocupaciones, la evaluación del rendimiento tenderá a basarse en el resultado y no en las horas trabajadas, serán claves las habilidades blandas y la inteligencia emocional y el aprendizaje continuo (Adecco, 2020). Finalmente, hay otras ocupaciones para las cuales no es factible utilizar esta modalidad.

Así, es innegable que el teletrabajo está en el futuro de gran parte del mercado laboral. Al respecto, una buena política debería actuar sobre las desventajas de la modalidad para aprovechar al máximo sus ventajas (OECD, 2020). Además, esta política no puede ser universal, sino que debe tener en cuenta las heterogeneidades como el sector de actividad, el perfil del capital humano, la tecnología utilizada en el proceso productivo, entre otras.



OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

Objetivos Generales

Estudiar y analizar el proceso de salud enfermedad de los teletrabajadores de la empresa ENDAVA, en su sede central en nuestro país, situada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en relación con el Proceso de Trabajo.

Analizar las Condiciones y Medio ambiente de Trabajo, identificando riesgos y proponiendo estrategias que permitan mejorar la calidad del Proceso de Trabajo individual y colectivo.

Comprender los Riesgos Psicosociales en el Teletrabajo, sufridos durante la pandemia y en la nueva normalidad y su asociación entre el trabajo, la salud y la enfermedad.

Objetivos Específicos

- 1- Describir el Marco Teórico, Legal e Histórico que ha llevado al desarrollo del teletrabajo a nivel mundial y en la empresa en estudio.
- 2- Describir en el espacio Contextual a través del plano de la oficina, y el espacio laboral en domicilio de teletrabajadores, las diferentes áreas que la componen, abordando el Proceso de Trabajo y su impacto en el Proceso de Salud Enfermedad.
- 3- Caracterizar a los teletrabajadores, describir aspectos integrales de su trabajo, mediante el desarrollo de mapas de riesgo, y el análisis de sus puestos de trabajo.
- 4- Realizar un estudio ergonómico de los riesgos de trabajo y el impacto que provocan sobre el aparato músculo esquelético y evaluar los distintos procesos deteriorantes que perjudican la salud integral de los teletrabajadores.
- 5- Descubrir los Riesgos Psicosociales propios del teletrabajo, y analizar posibles conductas peligrosas y beneficiosas para el empleado y sus vínculos laborales y sociales.
- 6- Identificar ventajas y desventajas del teletrabajo y proponer mejoras en el Proceso de Trabajo que aumenten el bienestar y la calidad de vida de los teletrabajadores.
- 7- Validar el Teletrabajo como proceso de trabajo enriquecedor y saludable, profundamente vinculado con el exponencial desarrollo de las TICs (tecnologías de la Información y la Comunicación), caracterizando los momentos productivos de los teletrabajadores y su necesaria reproducción familiar y social.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

MARCO LEGAL

MARCO HISTÓRICO



MARCO TEORICO

La Categoría Trabajo

Para Oscar Betancourt “Por medio del Trabajo se transforma la naturaleza y se obtienen los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, permitiendo el desarrollo de múltiples capacidades físicas y mentales.”

Coincide J. C. García, citando a Marx: “El trabajo dice, es en primer lugar un proceso entre el Hombre y la Naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza.”

Oscar Betancourt sostiene “El trabajo es algo inseparable del ser humano, se impregna en las veinte y cuatro horas del día, incide tanto en lo que sucede durante la jornada laboral como en los otros momentos de la vida del trabajador.”

La Salud Ocupacional

En un informe de la primera sesión del comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), define como objetivos de la salud ocupacional: “Fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas”.

La salud ocupacional propone evitar las enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y la insatisfacción laboral, encargándose de proyectos relacionados con las instalaciones de la empresa, políticas de gestión, cultura y clima organizacional, tomando como base para el desarrollo organizacional, al elemento humano.

Así como el trabajo ha ofrecido los recursos para beneficio del ser humano, bajo ciertas circunstancias puede ocasionar enfermedad, lesiones y hasta la muerte. Las malas condiciones cobran relevancia cuando han ocasionado lesiones violentas, graves o la muerte. La OIT ve la relación entre el trabajo y la salud de la siguiente manera: Si se intenta abordar los problemas de salud de manera integral, no se puede dejar de considerar la forma cómo el trabajo influye en la salud. La manera cómo los seres humanos trabajan, el tipo de actividad que realizan, las máquinas, instrumentos y herramientas que usan, la duración de la jornada de trabajo, los ritmos impuestos, las sustancias que se utilizan, todos ellos interactúan con el organismo, ocasionando una infinidad de alteraciones a la salud.

Procesos de producción y reproducción

El Dr. Jorge Kohen en su tesis doctoral propone analizar nuevos aspectos teóricos de la relación determinante entre el proceso de producción y el proceso de Salud Enfermedad, para poner de manifiesto y rescatar los aspectos saludables que contiene el trabajo humano. A partir de ahí

sostiene que el ciclo vital del sujeto humano transcurre en dos grandes momentos: el de la producción y el de la reproducción. Esquematizando afirma que en el ciclo vital existe un primer momento de producción donde se trabaja y donde los sujetos simultáneamente se desgastan y se producen como tales, mientras en un segundo momento considerado de reproducción, los sujetos consumen para reproducir lo que desgastaron en el momento de trabajar (producir) al mismo tiempo que se reproducen biológica y socialmente.

A su vez el tiempo en el cual los sujetos no están trabajando se lo ha denominado tiempo libre. Es el tiempo extra laboral, es el que utilizan los seres humanos para el descanso, la recreación, la cultura, el deporte, la reproducción biológica, la sexualidad, la vida familiar, la educación, en definitiva, el tiempo que los sujetos le dedican no solo a reproducir lo que desgastaron o consumieron en el trabajo, sino fundamentalmente el que implica desarrollar el conjunto de potencialidades y capacidades de su condición humana, la llamada reproducción social.

La categoría de reproducción social

Jaime Breilh define “la reproducción social es un sistema multidimensional de contradicciones, típicas de cada espacio social, con su características y relaciones históricas, en situaciones concretas de clase- género- etnia” Jorge kohen determina en su tesis doctoral, que la reproducción social se da en dos ámbitos: El primero denominado reproducción simple, que es en el ámbito familiar, los sujetos se reproducen biológicamente, constituyen subjetividad, disponen, utilizan y distribuyen sus recursos y consumen los satisfactores básicos de las necesidades humanas y adquieren los primeros elementos de socialización. El segundo espacio de la reproducción social es la denominada reproducción ampliada que se da en el marco de la sociedad civil y el Estado.

Los modos de devenir que determinan la salud se desarrollan mediante un conjunto de procesos. Esos procesos adquieren proyección distinta frente a la salud, de acuerdo a los condicionamientos sociales de cada espacio y tiempo, es decir de acuerdo a las relaciones sociales en

que se desarrollan, condiciones que pueden ser de construcción de equidad, mantenimiento y perfeccionamiento, o que por el contrario, pueden tomarse elementos de inequidad, privación y deterioro. Sin embargo, es fundamental señalar que no se trata de que haya procesos protectores y destructivos separadamente, sino de que en su desarrollo concreto los procesos de producción y reproducción social adquieren facetas o formas protectoras y formas destructivas, según que su operación desencadene mecanismos de uno o de otro tipo.

El proceso laboral no es entonces, en sí mismo, ni puramente beneficioso para la salud ni exclusivamente dañino. Sus aspectos beneficiosos y sus facetas destructivas coexisten y operan de modo distinto de acuerdo al momento histórico y al grupo social. En el centro laboral los sujetos enfrentan condiciones específicas. La capacidad para procesarlas depende simultáneamente, de las capacidades y soporte a los que puedan echar mano como colectivo, y de las condiciones de defensas y reservas individuales con las que viven esa realidad. Por lo tanto, cuando los trabajadores acumulan e intensifican en su proceso laboral las modalidades destructivas del trabajo, las formas carenciales y deformadas del consumo derivadas del salario, los patrones familiares o culturales alienantes y la ausencia o debilidad de organización; se potencian los procesos desgastantes y perjudiciales acercando a los individuos y al colectivo de trabajadores al polo de la enfermedad.

A su vez y simultáneamente, si las condiciones de trabajo son favorables, si el contenido y la organización del trabajo permiten el desarrollo de la creatividad y libertad del trabajador, si el colectivo de trabajo controla y domina el ritmo de trabajo, establece democráticamente la organización de la producción, los sistemas de remuneraciones permiten un acceso a bienes y servicios que garanticen la satisfacción del conjunto de necesidades humanas existentes en la sociedad en ese momento histórico concreto y el trabajador se identifica, es parte y se reconoce en el producto del trabajo y es valorado socialmente por las tareas que realiza, ese colectivo de trabajadores y esos sujetos transitan su vida más próximo al polo de la salud que al de la enfermedad.

La Categoría Perfil Epidemiológico

Cuadro II: *Perfil Epidemiológico.*



Nota: Recuperado en *Tesis Doctoral*, Medicina del Trabajo. Yanolino.

Diversos autores de la corriente de la Epidemiología Crítica o Salud Colectiva han señalado que el proceso salud-enfermedad-atención transcurre en tres dimensiones o planos:

1. Dimensión individual
2. Dimensión particular o colectiva
3. Dimensión estructural o general

Los procesos de cada uno de los planos inferiores adquieren independencia, pero quedan subordinados en una estructura de interrelación jerárquica que constituyen los diversos planos de la reproducción social. Los desarrollos de Pedro Luis Castellanos, Juan Samaja, Jaime Breilh y Normar Almeida Filho son los más representativos en este sentido. Desde el CEAS, tempranamente Breilh, Granda, Bentancourt y Campaña han desarrollado y aplicado a innumerables investigaciones, la categoría Perfil Epidemiológico definiéndolo como:

Un conjunto de procesos contrapuestos que transcurren en el mundo de la vida y de la naturaleza donde coexisten e interactúan dialécticamente procesos Destructivos, Deteriorantes y

Protectores, Perfeccionadores, Bienes o Soportes. La categoría Perfil Epidemiológico desarrollada por Breilh, es en gran medida un recurso para sistematizar, de acuerdo con las múltiples dimensiones de la reproducción social, los procesos protectores y destructivos que participan en la definición de los modos de devenir de la salud.

Enfoque Alternativo de la Salud y Seguridad en el Trabajo (Óscar Betancourt)

Importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Al conocer la manera cómo el trabajo afecta la salud es posible definir e implementar las acciones de prevención y protección, de esta manera se puede disponer de un centro de trabajo saludable, que permita a la población trabajadora una realización plena y que sirva como catalizador de la salud y no como un destructor de la misma. Es importante resaltar que lo fundamental en este campo es la prioridad que se debe dar a las acciones de prevención. Es conocido que múltiples alteraciones a la salud que se adquieren en el trabajo son irreversibles, de ahí la necesidad de controlar los procesos peligrosos que se encuentran en los centros de trabajo y la determinación de las manifestaciones tempranas de las alteraciones a la salud.

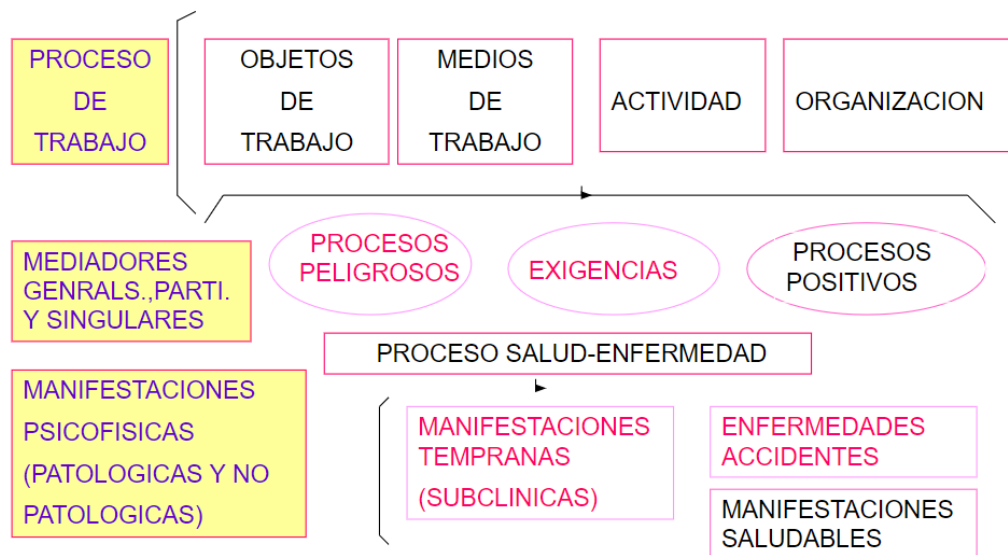
El análisis de las condiciones de trabajo no sólo permite detectar los procesos peligros y los problemas de salud, ofrece también, la posibilidad de observar los aspectos que permiten el desarrollo físico y mental de los trabajadores. De esta manera, al mismo tiempo que se implementan las medidas de prevención y protección, se puede fomentar el desarrollo de esas condiciones favorables para la salud.

El trabajo permite el desarrollo de muchas capacidades del ser humano, al tiempo que ofrece condiciones de realización personal y bienestar. La promoción de la salud significa crear las condiciones de vida y de trabajo que permita el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas, que otorgan bienestar y una realización plena de la vida. En otras palabras, condiciones que permitan el desarrollo de las manifestaciones saludables.

A pesar que la salud y la seguridad en el trabajo tiene un campo específico de acción, en el intento de tener un enfoque integral de la salud de los trabajadores, es adecuado considerar varios aspectos de las condiciones de vida de la población laboral. Las características de la vivienda, la forma de alimentarse, de uso del tiempo libre; las relaciones con los miembros de la familia interactúan con las condiciones de trabajo para definir un perfil de salud-enfermedad de los trabajadores. Por ello, en los estudios y programas de salud y seguridad laboral, no se debe descuidar de incluir estos aspectos.

Categorías de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Cuadro III: *Perfil Marco Categorial en Epidemiológico Laboral.*



Nota: Recuperado en CYMAT Mapa Riesgo posgrado Alumnos. Betancourt, Oscar. OPS/OMS-FUNSAD

En la relación salud y trabajo existen tres grandes ámbitos:

- a) Condiciones de trabajo
- b) Condiciones de Salud
- c) Condiciones de vida.

Las **condiciones de trabajo** engloban los primeros elementos del esquema:

- 1) Proceso de trabajo

- 2) Procesos peligrosos o riesgos del trabajo
- 3) Exigencias
- 4) Procesos positivos o saludables

Las **condiciones de salud-enfermedad**, en cambio, se encuentran representadas por los últimos elementos del esquema:

- 1) Accidentes del trabajo
- 2) Enfermedades del trabajo
- 3) Manifestaciones tempranas o sub-clínicas
- 4) Manifestaciones saludables.

Las **condiciones de vida** se las puede encontrar en los mediadores singulares, particulares y generales.

Una de las categorías fundamentales de las condiciones de trabajo es el **Proceso de trabajo**, es decir el eje central de lo que sucede en un centro de trabajo y del cual surgen los procesos peligrosos (riesgos y exigencias) causantes de los problemas de salud o las potencialidades para el desarrollo del ser. Además, sobre esta base, es posible definir las medidas de intervención en Salud Laboral (prevención, protección y promoción) más adecuadas.

Objeto de trabajo: Es el elemento inicial y principal sobre el cual va a actuar el trabajador para transformarlo y obtener un producto determinado u ofrecer un servicio. Producto o servicio que no necesariamente sirve para satisfacer su necesidad de manera directa.

Actividad: Para que el objeto sea transformado es necesaria la participación del trabajador que con su accionar permite la obtención de un bien o servicio. Estas actividades son expresiones de la capacidad intelectual, emocional y física de los trabajadores que, a pesar de tener una expresión individual, son también el resultado de una historia, de un conocimiento y producción acumulado socialmente. La Ergonomía es una herramienta muy útil para el análisis de este elemento del proceso de trabajo con base a lo que se ha dado en denominar análisis de la tarea.

Medios de Trabajo: Son los elementos que median entre el objeto de trabajo y la actividad.

Es decir, los implementos de los que se sirve el trabajador para ejecutar su tarea. En sentido amplio, dentro de los medios de trabajo se contempla también a las instalaciones. Como en los casos anteriores, se debe conocer las características de los medios de trabajo e insumos. Esto porque a la hora de interactuar con la actividad y el objeto de trabajo, son capaces de generar una diversidad de procesos peligrosos que pueden ocasionar distintos problemas de salud, dependiendo precisamente de las particularidades de estos medios, del objeto y de la actividad que se imprime.

Organización y División del Trabajo: En el proceso de trabajo participan el objeto, los medios y la actividad, sin embargo, estos elementos interactúan de una manera determinada, en un tiempo definido, bajo ciertos ritmos e intensidades y en una relación con los otros trabajadores. Los aspectos que deben ser tomados en cuenta se relacionan con:

1. Tiempo y horarios de trabajo
2. Cantidad e intensidad del trabajo
3. Sistemas de control y vigilancia
4. Características de la actividad
5. Calidad del trabajo

Procesos Peligrosos: (riesgos y exigencias) De la interacción entre el objeto, los medios y la actividad, en una organización y división del trabajo determinada, surgen procesos peligrosos para la salud. Para facilitar la comprensión, se diría que los procesos peligrosos surgen al momento que interactúan el objeto, los medios y la actividad.

Los Procesos Positivos: Se ha visto que de la interacción de los objetos, los medios y la actividad, en una forma particular de organización y división del trabajo surgen las condiciones o procesos positivos para la salud. Ejemplo de estos son las buenas relaciones entre los compañeros, la posibilidad que el trabajador controle el proceso de trabajo, actividades que permiten el ejercicio de la creatividad, actividades laborales que permiten el desarrollo armónico tanto físico como mental,

etc. Para los procesos peligrosos hay que crear medidas de prevención y protección, en cambio para los procesos positivos se deben generar medidas de promoción.

Impacto en la Salud: La acción de los procesos peligrosos descritos en las páginas anteriores puede ocasionar una infinidad de problemas de salud y que desde hace mucho tiempo se han denominado accidentes y enfermedades del trabajo. Estas son manifestaciones terminales de procesos que tienen acción inmediata o de larga data en el organismo del trabajador. En el enfoque convencional se han dejado a un lado los impactos en la salud que no son tan evidentes y que aparecen de manera temprana, por ello los hemos denominado manifestaciones tempranas o pre-clínicas. Así como los procesos peligrosos pueden ocasionar accidentes, enfermedades del trabajo y manifestaciones tempranas, los procesos positivos al interactuar con el ser humano van a ocasionar manifestaciones saludables, como por ejemplo, alegría, tranquilidad, sensación de bienestar, acción proactiva para el trabajo, desarrollo muscular armónico, desarrollo cardio-respiratorio, aumento de las capacidades mentales, desarrollo de destrezas, etc.

LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT): (NEFFA, 1985)

“Están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados”.

Así como la concepción del trabajo se modifica en base al entorno, a diversas circunstancias, lo mismo ocurre con las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Las CyMAT cambian, evolucionan, pueden mejorar y empeorar, de acuerdo a las transformaciones del proceso de trabajo que las condiciona, y al aspecto “macro”, lo social, político y económico. Las CyMAT pueden afectar a las personas tanto dentro de la organización como fuera de ella, transfiriendo situaciones de trabajo al entorno familiar y social.

Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), “los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores y la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo”.

Neffa propone la siguiente definición de carácter descriptivo que pone el acento en su complejidad y sus repercusiones: “Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. Están directamente relacionadas con factores condicionantes: los riesgos del medio ambiente (agentes físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo (que incluyen el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción y el impacto de las nuevas tecnologías, los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa, la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la aplicación de la ergonomía y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos).”

Desde el punto de vista operacional, se puede adoptar una definición sintética de RPST que

se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo y se podría resumir diciendo con Michel Gollac que “son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2013).

ASPECTOS GENERALES DEL TELETRABAJO

DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC), y es a través de éstas que el trabajador mantiene contacto personal con su empleador y colegas de trabajo.

El teletrabajo puede ser durante una parte o la totalidad de su horario laboral y se puede hacer desde el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos del empleador. La modalidad de teletrabajo implica el uso de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Es por ello, que la “Revolución de la Información” no sólo se refiere a la tecnología que se utiliza para el trabajo, sino también desde dónde se lo realiza. En palabras de Boiarov, (2010) “En la sociedad industrial, la gente iba a trabajar. El trabajo se concebía como un lugar físico y se suponía que uno trabajaba mientras estuviera allí. No obstante, la tecnología móvil modificó radicalmente este paradigma. Cada día más, el trabajo es algo que se hace, no un lugar donde se va” Por ello, aclaramos que el teletrabajo no es una profesión, sino una forma de desarrollar una tarea. En definitiva, el teletrabajo es trabajo, el prefijo tele es para indicar que se realiza a distancia.

Si bien existen diversas definiciones de teletrabajo, citaremos las tres más representativas para nuestra investigación:

La primera definición de teletrabajo es la propuesta por Jack Nilles, conocido como el padre del teletrabajo, quien lo define como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, fundamentalmente a través de las telecomunicaciones y los ordenadores” Por este motivo, en Estados Unidos se utiliza más el término telecommuting más que telework.

La segunda, la tomamos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que lo define como “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”.

En otra, el teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio) para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019). En resumen, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador.

El teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de trabajo (en el domicilio del trabajador o en otro lugar) hay otros aspectos que deben aclararse, a saber, las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada, entre otros.

DIGITALIZACIÓN (SMARTIFICACIÓN)

La digitalización se define como un proceso sociotécnico en evolución que tiene lugar a nivel individual, organizativo, social y mundial (Legner, 2017) en todos los sectores. Se refiere al uso de herramientas que convierten la información analógica en información digital. La digitalización comprende un complejo conjunto de tecnologías, algunas de las cuales se encuentran todavía en sus

primeras etapas de desarrollo y utilización. En el contexto del trabajo y el lugar de trabajo, la digitalización en su forma actual se refiere al aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación, así como de las aplicaciones basadas en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración.

Desde el comienzo de la pandemia, el ritmo de la digitalización se ha acelerado, la adopción por parte de las empresas de tecnologías digitales ha dado lugar a un aumento de las oportunidades para que los empleados sigan trabajando desde sus casas. La digitalización ya estaba produciendo cambios importantes en la forma en que se organizan el empleo y los lugares de trabajo, con posibles consecuencias importantes para las necesidades en materia de competencias requeridas, normas laborales y bienestar de los trabajadores (OIT, 2019). Sin embargo, la digitalización no se ha extendido uniformemente en todo el mundo, y algunas regiones se enfrentan a la falta de conexión adecuada a Internet y herramientas de TIC disponibles para permitir el teletrabajo.

El teletrabajo masivo, junto con la digitalización, ofrece muchas oportunidades, pero también conlleva varios riesgos. Por lo tanto, las empresas, los trabajadores, los estados y las distintas organizaciones de la salud, deben sopesar los riesgos y las posibilidades antes de implementar una nueva tecnología en la fuerza laboral.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO (SST)

El cambio abrupto que llevó a un gran número de organizaciones del trabajo en oficina al teletrabajo se produjo sin tener en cuenta los requisitos en materia de salud y seguridad, que de otro modo se aplicarían en las instalaciones del empleador, con roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados. Sin embargo, las características físicas y ambientales de la oficina en el hogar y los hábitos de trabajo conexos son fundamentales para la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas a distancia y con eficacia (OIT, 2020). De acuerdo con la mayoría de las leyes y convenios colectivos relativos a la SST, el empleador es responsable de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores, lo cual debe

aplicarse también al teletrabajo. Los empleadores tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores a domicilio que para cualquier otro trabajador de la organización. Estas incluyen la identificación y la gestión de los riesgos laborales de los teletrabajadores en su lugar de trabajo.

En lo que respecta a las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo de los teletrabajadores, además de los beneficios conocidos para el bienestar de los trabajadores, los dos desafíos más reconocidos son los riesgos psicosociales y la ergonomía.

El estrés y la preocupación resultantes de la pandemia de COVID-19 han afectado la salud mental de casi la mitad de los adultos de Estados Unidos, según reveló una encuesta de la Kaiser Family Foundation. Más de dos tercios de los trabajadores estadounidenses dicen que esta pandemia ha dado lugar al momento más estresante de su carrera, según una encuesta realizada por el proveedor de servicios de salud mental Ginger.

Según la revisión bibliográfica de la revista médica The Lancet (Brooks, 2020), los estudios en los que se encuestó a quienes habían estado confinados durante la pandemia hallaron que estos habían sufrido depresión, estrés, mal humor, irritabilidad, insomnio, síntomas del trastorno de estrés postraumático, ira y agotamiento emocional como resultado de haber sido aislados o puestos en cuarentena.

Los empleadores, los trabajadores y los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo deben ser conscientes de los riesgos asociados al teletrabajo:

- El tecnoestrés y la adicción a la tecnología y la sobrecarga, que aumenta la fatiga, la irritabilidad y la incapacidad de desconectar del trabajo y descansar adecuadamente.
- El aumento del consumo de alcohol y otras drogas recreativas o de mejora del rendimiento, que pueden aumentar las emociones negativas, disminuir el rendimiento y contribuir al aumento de la agresión y la violencia.

- El comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos (TME), la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas, etc
- La ergonomía de los muebles del hogar puede no ser óptima para el teletrabajo prolongado.

Por lo tanto, los empleadores deben informar a los trabajadores sobre los principales aspectos de la ergonomía, incluso a través de formaciones específicas. Estas medidas preventivas ayudan a los trabajadores a ajustar sus disposiciones de trabajo y cambiarlas si es necesario. La responsabilidad de una correcta ergonomía para prevenir los TME debe ser compartida por los empleadores y los trabajadores.

- Debido al prolongado aislamiento, existe el riesgo de agotamiento y de sentirse excluido, lo que requiere un esfuerzo adicional por parte de los empleadores, los profesionales de RR.HH., los supervisores directos y los colegas de brindar apoyo mutuo.
- Las herramientas tecnológicas y de Internet lentas o irregulares también pueden causar frustración e irritabilidad; por lo tanto, se deben garantizar herramientas adecuadas que funcionen bien para los teletrabajadores.
- Se agravan los conflictos entre el trabajo y la vida privada y los desafíos relacionados con la gestión de los límites entre el tiempo de trabajo y las obligaciones personales, incluida la incapacidad de desconectarse del trabajo y descansar. Esto es especialmente cierto en el caso de las personas con responsabilidades de cuidado, como los padres con hijos en edad escolar en el hogar.

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo deberían reforzarse para prevenir y reducir los riesgos psicosociales derivados de situaciones como la violencia y el acoso, y promover activamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores (OIT, 2020).



MARCO LEGAL EN ARGENTINA

La **Ley 24557 de Riesgos de trabajo y sus modificatorios** trata de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. La LRT constituye un sistema compensatorio de los infortunios laborales que pretende evitar su resolución por la vía judicial. Así, los empleadores son responsables por los siniestros que se establecen como vinculados a la actividad laboral, independientemente de su culpabilidad, a cambio de que tal responsabilidad les genere la obligación de pagos de beneficios limitados normativamente, además de la cobertura de la atención médica requerida. Para hacer frente a este riesgo, las empresas -excepto en el caso de las de mayor tamaño, que pueden constituir un autoaseguro sujeto a regulaciones- deben contratar un seguro con operadores privados, las ART.

La ART, cuenta con un listado cerrado de las enfermedades profesionales cubiertas, aunque con la posibilidad de modificarlo periódicamente. La desventaja de un sistema de este tipo es que

eventualmente se deja sin cobertura enfermedades no incluidas en el listado que, en algunos casos, podrían contraerse efectivamente por razones laborales. En efecto, se establece por un lado que el listado de enfermedades, que denominan laborales en lugar de profesionales, que identifica agente de riesgo, cuadro clínico y actividades asociadas, sería de aplicación automática, esto es, cuando concurren los tres factores se presumiría que la enfermedad es consecuencia de las tareas desempeñadas. A su vez, se extendería en el citado listado la cobertura de enfermedades que se consideran consecuencia no sólo inmediata sino también mediata de la actividad laboral. Por otra parte, se admiten las denuncias de enfermedades no incluidas en el listado, que serían evaluadas por las comisiones médicas y, en caso de desconocerse la naturaleza laboral de esas enfermedades, la decisión sería recurrible judicialmente. Es precisamente este aspecto el que ha generado la mayor cantidad de demandas judiciales desde la implementación de la reforma del sistema de riesgos del trabajo.

El **Decreto 658/96 de Riesgos de trabajo**, aprueba el listado de enfermedades profesionales, previsto en el artículo 8°, inciso 2, de la ley N° 24557.

El **Decreto 659/96 de Riesgos de trabajo**, incorpora la tabla de evaluación de las incapacidades laborales, que deberán aplicarse para la determinación de incapacidades en los trámites que involucren tanto Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales

El **Decreto 590/97 de Riesgos de trabajo**, crea fondos para fines específicos. Transitoriamente y hasta tanto se disponga lo contrario, el FONDO para FINES ESPECIFICOS se utilizará exclusivamente para abonar las prestaciones dinerarias correspondientes a hipoacusias perceptivas consideradas según lo estipulado en el artículo 6º, apartado 2, de la Ley N° 24.557 y su normativa reglamentaria.

El **Decreto 49/14 de Riesgos de Trabajo**, incorpora tres nuevas enfermedades profesionales, hernias inguinales directas y mixtas-hernias crurales, várices primitivas bilaterales de miembros inferiores, hernia discal lumbosacra.

Según la **Ley 26773 de reforma de la Ley de Riesgos de Trabajo**, los damnificados PODRÁN OPTAR de modo excluyente entre: a) las indemnizaciones previstas en la LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO, o b) las que les pudieran corresponder con fundamento en ACCIDENTES DE DERECHO CIVIL (al tratarse de un proceso civil la reparación se subordina a las consecuencias probatorias del juicio). Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables.

Decreto 54/17, Comisiones Médicas Jurisdiccionales. A través de un Decreto de Necesidad y Urgencia, se modifica la ley que regula el Sistema de Riesgos del Trabajo. Exige, con carácter obligatorio y excluyente, a los trabajadores que sufran un accidente de trabajo iniciar un procedimiento administrativo ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, antes de promover una demanda ante el Poder Judicial. Si se acepta esta mediación, lo decidido se convertirá en cosa juzgada. Si no, se podrá activar la vía judicial. No obstante, los trabajadores que no estén registrados podrán acceder al litigio desde el principio. Además, las ART deberán compensar a obras sociales que otorguen atención a trabajadores accidentados, y ante una incapacidad se tomará el mejor sueldo o un promedio de los últimos meses, entre otros cambios.

La **Ley 19587, Ley de Higiene y seguridad en el trabajo** y sus decretos reglamentarios 351/79 y 1338/96 determinan las condiciones de seguridad que deben cumplir cualquier actividad laboral a nivel nacional.

Ley de Contrato de Teletrabajo N°27.555

En Argentina, existe un desarrollo normativo relacionado a la regulación del teletrabajo que data de 1976, con el reconocimiento de esta modalidad en la Ley No. 20.774 de Contrato de Trabajo, que fue modificada en 2020 por la entrada en vigencia de la **Ley de Contrato de Teletrabajo N°27.555** que regula en detalle distintos aspectos del contrato bajo modalidad de teletrabajo relacionados a condiciones de empleo (como salarios, horarios, voluntariedad, cobertura del seguro de riesgos del trabajo, derechos colectivos, privacidad de la información, entre otros), condiciones de trabajo (como

duración de las jornadas de trabajo y derechos de desconexión) y provisión de los recursos para la realización de las tareas (como elementos de trabajo, conectividad y capacitación).

Antecedentes Normativos sobre Teletrabajo en Argentina (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2021)

Cuadro IV: *Los antecedentes normativos relacionados al Teletrabajo en Argentina datan de 1976*

Norma	Año	Objeto
Ley 20744 Ley de contrato de trabajo (Capítulo I, artículos 21 y 22)	1976	En el Capítulo VI relacionado al Contrato de Teletrabajo Art. 102 bis. Se establece el concepto del teletrabajo, que lo define como “Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley 20.744, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Además, se establece que los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en la Ley 20.744.
Ley 25.212 Ratificación del Pacto Federal Laboral (Anexo VI crea Plan Nacional para la inserción laboral y el mejoramiento del empleo de las personas discapacitadas)	1999	Esta norma crea y/o fortalece los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad. Y en ese marco se menciona que se ofrecerá información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus aptitudes y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo, dentro de cuyas modalidades se menciona trabajo a domicilio y teletrabajo.
Ley 25.800 Aprobación del Convenio sobre trabajo a domicilio, adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	2003	En el artículo primero define la expresión "trabajo a domicilio", el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. Y en el artículo cuarto establece la igualdad de trato en cuanto entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N°1.552 del año 2012	2012	Esta resolución establece una definición de teletrabajo y las condiciones en las que debe realizarse. En su artículo primero define como Teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones. Asimismo, se establece que el empleador deberá notificar a su ART la lista de trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de Teletrabajo, la localización de los mismos, tiempo dedicado y tareas desempeñadas. De igual manera, es el empleador quien deberá proveer a los trabajadores los elementos de protección personal, como sillas ergonómicas, extintores de incendio, botiquín de primeros auxilios, manual de buenas prácticas de Salud y seguridad del Teletrabajo. Y previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial.
Resolución del Ministerio de Trabajo y Empleo N° 595 del año 2013 (Crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo - PROPET)	2013	Este programa tiene por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores. Entendiéndose por Teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo No 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).
Manual de Buenas Prácticas de teletrabajo en empresas privadas de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo	2013	Este manual tiene como objetivo explicar a quienes participen del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), las medidas destinadas a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos de las tareas a realizar.
Primer libro blanco Nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. Ministerio de Producción y Trabajo. Teletrabajo en Argentina	2019	En el libro se desarrollan los siguientes temas: i) definiciones, características y ventajas del teletrabajo; ii) perfiles, tips desafíos; iii) salud y seguridad; iv) habilidades blandas necesarias; v) economía verde y teletrabajo; vi) estadísticas del teletrabajo; economía del conocimiento y agenda digital y vii) marco normativo.
Resolución de la Superintendencia de Riesgos	2020	Establece que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el

del Trabajo N° 21 de 2020

marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar a la ART a la que estuvieran afiliados, la Nómina de trabajadores afectados, domicilio donde se desempeñará la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana). El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N°24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Nueva legislación: Ley de Contrato de Teletrabajo N° 27.555 (2020)

La última norma sancionada en Argentina en relación al teletrabajo tiene el objetivo de establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas. A continuación desarrollamos breves conceptos que se desprenden de la ley vigente.

Definición de teletrabajo

Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Voluntariedad/ contrato

El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

Reversibilidad

El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

Condiciones de empleo

Las personas que trabajen bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y

obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Protección de los datos

El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Ámbito de la vida privada

La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Equipos o recursos para la actividad

El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean

utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Formación

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Salud y seguridad

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Organización del trabajo

La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

ANTES		AHORA	
	Horarios rígidos (8am – 5pm)		Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados
	Trabajo únicamente en la sede de la organización		Trabajo desde cualquier lugar
	Uso de computadores únicamente en la oficina		Dispositivos propios (BYOD)
	Sistemas de monitoreo y control físicos	 MARCO HISTORICO	
	Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos		
			Evaluación por resultados Reuniones virtuales con participantes ilimitados

Los cambios en el mercado de trabajo

A partir de la crisis de la sociedad salarial o el workfare se empieza a categorizar acerca de las transformaciones del trabajo. La crisis de los años 70 que llevó al estancamiento económico, crecimiento del desempleo, retracción del poder de los sindicatos consolidó nuevas formas en el mundo laboral. Podemos mencionar algunas de las tendencias, como la tercerización, precarización y flexibilización. El primer fenómeno mencionado, la tercerización quiere decir que el sector servicios va a tener un mayor peso relativo en la economía, generando más empleos, mayor tasa de ganancia y mayor participación del PBI de un país. Esto dará relevancia a nuevas formas de empleo que escapan a la tradicional forma de clasificación, entre puestos industriales, con puestos de oficina. Se le añaden nuevas modalidades donde encontramos informalidad, precarización, falta de regulación, trabajo no registrado.

Recordemos que la Primera Revolución Industrial (1760-1830) se asentó en elementos como el uso del carbón, el ferrocarril y la máquina a vapor permitiendo la concentración de capitales y el surgimiento de la burguesía industrial; la segunda (1870-1914) viene de la mano de los combustibles fósiles, el motor a explosión y la luz eléctrica a comienzos del siglo XX. La tercera fase, en los años 60, se asienta en la informática, las energías renovables (como la nuclear) y la reformulación de la cadena de montaje fordista a modos más flexibles como la fábrica toyotista y el Just On Time. El capital industrial y la fábrica como unidad productiva deja de tener centralidad para pasar a tener más importancia el sector servicios —es decir no industrial (que produce bienes)— como turismo, comercio, el transporte, empresas públicas, espectáculos, finanzas, las telecomunicaciones, educación, los actividades profesionales, o las administraciones públicas, entre otros.

Los procesos de ajuste estructural que siguieron en los 80 y 90 de la mano de la fase neoliberal, representaron grandes derrotas para el movimiento de los trabajadores. Al mismo tiempo, gobiernos de todo el mundo buscaron reconvertir el sector público dejando de lado al Estado como empresario, con su consiguiente reducción de la faceta empleadora, desregulando actividades para darle mayor libertad al capital privado, achicando la nómina de trabajadores estatales.

Esto tuvo como consecuencia un empeoramiento de las condiciones laborales. Los convenios colectivos de sectores que estaban muy protegidos se empiezan a reformar para reducir beneficios como vacaciones, prestaciones sociales, resguardo frente al despido, jubilaciones, entre otros. Al mismo tiempo la falta de regulación del estado implica que los gobiernos dejen libradas a la contratación privada relaciones laborales con relaciones a tiempo parcial, locaciones de servicio, tercerización, vínculos laborales encubiertos, pasantías, trabajo a domicilio, por mencionar algunas de las formas de precarización laboral. Esto repercute en el mercado de empleo dejando sectores sin los beneficios y protección de la seguridad social, que conviven con nuevas formas de trabajo informal.

El trabajo remoto como fenómeno de la cuarta revolución industrial

ANTES	AHORA
 Horarios rígidos (8am – 5pm)	 Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados
 Trabajo únicamente en la sede de la organización	 Trabajo desde cualquier lugar
 Uso de computadores únicamente en la oficina	 Dispositivos propios (BYOD)
 Sistemas de monitoreo y control físicos	 Evaluación por resultados
 Reuniones laborales limitadas a encuentros físicos	 Reuniones virtuales con participantes ilimitados

El capitalismo está atravesando una nueva etapa que es conocida como una «Cuarta Revolución Industrial» (Schwab, 2016). Esta abarca nuevas formas de organización de los procesos a partir de una mayor adaptabilidad a las necesidades de los consumidores y una eficiencia de los recursos. Los adelantos que trae esta fase comprende la inteligencia artificial, las nuevas energías renovables, los vehículos autónomos, la robótica, las impresoras 3D, la nanotecnología, la inteligencia artificial y grandes avances en la medicina entre los que se incluyen la genética. A nivel de la organización del trabajo aparecen entornos virtuales de producción, que se puede permitir a partir de la conectividad que ofrece internet sin necesidad de una presencia física.

Se habla también de la «sociedad de la información» dado que es el sector más dinámico. Entre ellos podemos mencionar: el I+D, los portales de internet, las aplicaciones de telemarketing, la banca online, la digitalización de la información ciudadana, las redes sociales, cuyo desarrollo implica los empleos más lucrativos y mejor remunerados, haciendo una brecha entre los puestos simples y no calificados, cuyas tareas son más mecánicas y manuales, así como las de carácter administrativo. Uno de los riesgos de esta Cuarta Revolución Industrial es la incertidumbre que genera en el mundo del trabajo, ya que se monta sobre un mercado de empleo precarizado, segmentado, flexibilizado, a lo

que se suma en el tercer mundo a las dificultades del desempleo y exclusión social que se han instalado como estructurales (López, 2012).

Sin embargo, frente a esta incertidumbre han surgido nuevas ocupaciones de muy diversa naturaleza. Esto ha constituido nuevos mercados de trabajo vinculado a nuevas profesiones relacionadas con la producción de nuevas tecnologías, elaboración de contenidos digitales, servicios personales online, análisis de datos, tareas comerciales referidas a nuevos productos. La expansión de internet, las tecnologías georeferenciales, la disponibilidad de contenidos en la nube, el desarrollo de softwares, aplicativos, el Big Data, el crecimiento de la economía colaborativa, plantea interrogantes acerca de la flexibilidad y adaptabilidad de las personas a estas nuevas realidades (Antunes, 2018; Apella y Zunino, 2017; Salama, 2018).

Pensemos cómo se inserta en este marco histórico nuestro objeto de estudio, que es el proceso de salud enfermedad de los trabajadores de una empresa de servicios de software, ENDAVA.

Teletrabajadores que realizan su actividad en la nube, donde generan recursos de servicios digitales para otras empresas de carácter tecnológico.

El trabajo remoto se inserta en este contexto. Podemos definirlo como «la prestación que se realiza fuera de la empresa utilizando tecnologías de información y comunicación» (Álvarez, 2018; Cardoso, 2018; Ministerio de Producción y Trabajo, 2019; Organización Internacional del Trabajo, 2011). Se utilizan cada vez más las plataformas digitales para conectar usuarios de servicios sin mediar un contrato laboral. Esto ha dejado grandes lagunas legales, tanto en los países centrales como en América Latina.

Al mismo tiempo, existe una diferencia sustancial entre el concepto de trabajo remoto y trabajo a domicilio. «El trabajo a domicilio, propio de la revolución industrial, se creó para la realización de tareas de manufactura o similar, en el domicilio del trabajador o en un lugar elegido por éste, por cuenta ajena, para un patrón, intermediario o tallerista. El trabajo remoto, en cambio, es una modalidad de la era digital que surge con el avance tecnológico con tareas que se realizan en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento del empleador» (Chaves, 2017).

Así, vemos que se presentan nuevas cuestiones vinculadas a la regulación y definición de la economía digital como actividad. La consideración de sus derechos laborales tiene consecuencias sobre el grado de protección a la que podrán acceder estos nuevos trabajadores: «La extensión de la cobertura de seguridad social a los trabajadores de las plataformas en línea (teletrabajadores) no requiere una reestructuración completa de los regímenes de seguridad social. Se trata principalmente de realizar cambios pertinentes en la legislación vigente para garantizar que todas las personas tengan acceso a una seguridad social eficaz» (Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2019).

Impulsores del trabajo remoto

Desde su nacimiento el trabajo remoto tuvo una especial vinculación con las crisis, que, a su vez, como en todo momento crítico, se constituyeron como impulsores para su crecimiento y desarrollo (Oszlak, 2020). Pero no fueron los únicos, el avance tecnológico, las crisis económicas y la necesidad de bajar costos de producción de las organizaciones, encontraron en el teletrabajo la vía para la continuidad de la actividad productiva.

La crisis del petróleo fue la primera impulsora del trabajo a distancia. En ese sentido fue la oportunidad para un proyecto del físico Jack Nilles, que buscaba evitar la presencia obligatoria del trabajador en las empresas y compensar la crisis financiera generada por el shock del petróleo de 1973. Nilles afirmaba que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (Nilles, 1976). De allí que el surgimiento de la tecnología de las comunicaciones fuera una solución para evitar traslados vehiculares, sustituyéndolo por el transporte del trabajo de las oficinas a los hogares. De todas maneras, pasado el temor del shock petrolero el teletrabajo perdió su interés, tal vez, debido a los altos costos de la tecnología necesaria.

Más adelante, el enfoque de gestión de riesgo, se incorpora como nuevo impulsor social del trabajo remoto, entendido esta vez como una estrategia de utilidad para limitar las posibles pandemias y evitar los contagios masivos en los brotes de la gripe aviar y la porcina.

Impulsores organizacionales

Las organizaciones, por su parte, también contribuyeron a impulsar el trabajo a distancia.

Spinks (2010) puntualiza la década del 70 como inicio de la inclusión del trabajo femenino profesionalizado en la modalidad de teletrabajo.

Pero estas nuevas responsabilidades empezaron a colisionar con el deseo de ser madres, siendo forzadas a elegir entre la carrera o la familia. Desde el punto de vista de las organizaciones, la opción de teletrabajo fue una forma de retener talento clave en mujeres que hubieran tenido que elegir entre su carrera o la maternidad. La oferta que promovieron fue la flexibilización horaria que les permitía conciliar la carrera profesional con sus necesidades familiares.

Más tarde, la recesión económica de los 80, trajo consigo la reducción de personal. Los despidos masivos fueron parte de la estrategia de reducción de costos. Los gerentes se vieron en la necesidad de producir más con menos personal, elevando la productividad. Vieron entonces con buenos ojos la promoción de los beneficios que prometía el teletrabajo: hacer base en sus casas sin traslado, con menos costos para el empleado y con un cronograma flexible. Por otra parte, la denominada revolución de las TICs, promovió el “hacer más, con menos” y el “hacerlo más rápido”, para una economía global y de movimiento ágil.

Ya en los 90, habían surgido las industrias de la información y servicios como los principales generadores de la actividad económica. Los negocios internacionales se manejaban a través de oficinas virtuales conformadas por equipos remotos y con ellos la innovación, la creatividad y la gestión del conocimiento por parte de los trabajadores, pasaron a ser las condiciones esenciales para la actividad.

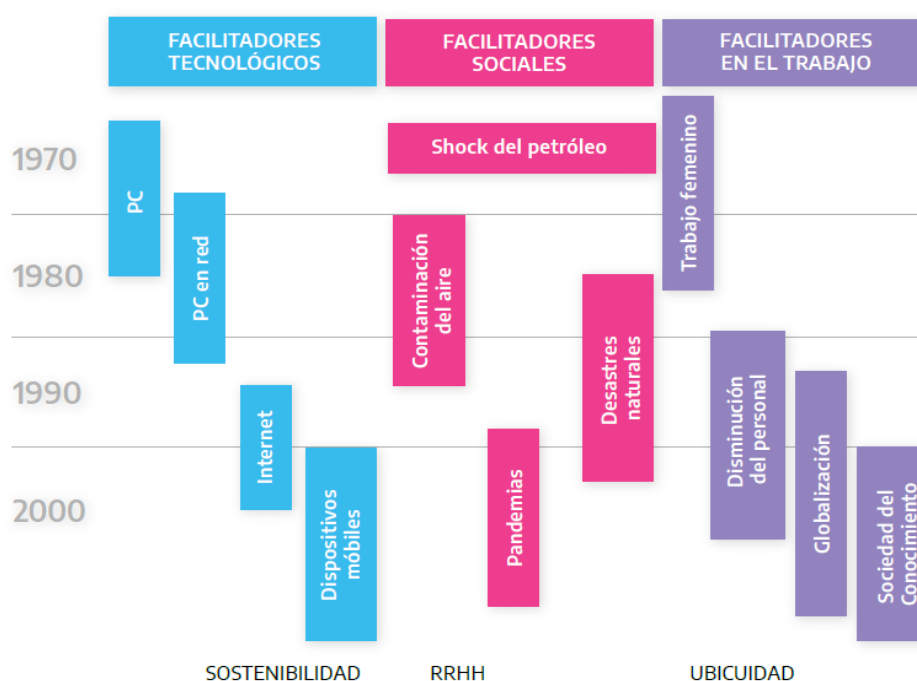
Impulsores tecnológicos

Las innovaciones tecnológicas de las últimas décadas fueron impulsoras de cambios enormes en el mundo laboral: la accesibilidad cambió la cantidad y naturaleza del trabajo fuera de la oficina.

En los 80 la posibilidad de crear redes entre computadoras dejó a los archivos en línea y con ello facilitó el trabajo desde las casas sin el traslado físico de documentación. Con la aparición de Internet

en los 90, el trabajador comenzó a relacionarse con personas en otras redes, y obtuvo el acceso a una gran variedad de materiales en línea. Surgieron los negocios en internet sin un espacio de mercado físico a través de plataformas virtuales, las mejoras en el acceso de datos e información a través de la nube y la multiplicación de usos de los teléfonos convertidos en smartphones. Estos dispositivos cada vez más baratos y pequeños, junto con las aplicaciones, dejaron al trabajador en contacto con el mundo y con el trabajo en cualquier lugar, en todo momento y por fuera de la oficina y de las casas. (Messenger y Gschwind, 2016).

Cuadro V: *Impulsores del Trabajo Remoto.*



Nota: Recuperado en *CUINAP volumen 41*. pp 15

Los tres impulsores del trabajo remoto: el social, el tecnológico y el organizacional confluyen en nuestro presente para dar un nuevo impulso al teletrabajo frente a la pandemia generada por el COVID-19.

A diferencia de otros momentos históricos, la digitalización ha avanzado exponencialmente y abrió una puerta a la accesibilidad masiva. Pero mucho más allá de internet y el uso generalizado de las TICs, la llamada cuarta revolución tecnológica, progresa en nuevas tecnologías que modifican actividades y procesos: estamos hablando de inteligencia artificial, robótica, biotecnología,

impresiones 3D, entre otras. A pesar de la disponibilidad de estas herramientas, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la transformación digital se ve aún insuficientemente representada debido a temas referidos muchas veces a cuestiones culturales y de accesibilidad.

Evolución del Teletrabajo en Argentina

A raíz de la pandemia de COVID-19 el Gobierno nacional decretó la medida de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) a partir del 20 de marzo de 2020, con el fin de reducir la circulación de personas y así evitar la propagación del virus.

Esta medida motivó una reconversión de la modalidad de trabajo para distintos sectores. Se adoptó la modalidad de trabajo remoto, en distintas actividades que permitieron contribuir a la disminución de la circulación de personas en espacios públicos. Esto facilitó, en las ocupaciones que así lo permitieran, la continuación del trabajo desde el domicilio particular y por medio de la utilización de herramientas electrónicas y digitales como teléfonos, tablets y computadoras, lo que aminoró los efectos económicos causados por la aparición del virus y su rápida propagación.

Si bien el teletrabajo ya existía como tendencia incipiente, el COVID-19 impulsó una aceleración de la digitalización en los ámbitos laborales de las más diversas actividades. Asimismo, las tareas laborales bajo la modalidad de teletrabajo se concentraron en algunas actividades con altos niveles de transformación.

Como se dijo, la modalidad de teletrabajo comienza a ser posible gracias al desarrollo de las herramientas tecnológicas (y de su acceso a la población) desarrolladas durante el siglo pasado hasta la actualidad. El teletrabajo o trabajo remoto como modalidad de empleo encuentra su desarrollo enteramente aparejado con el de las TICs.

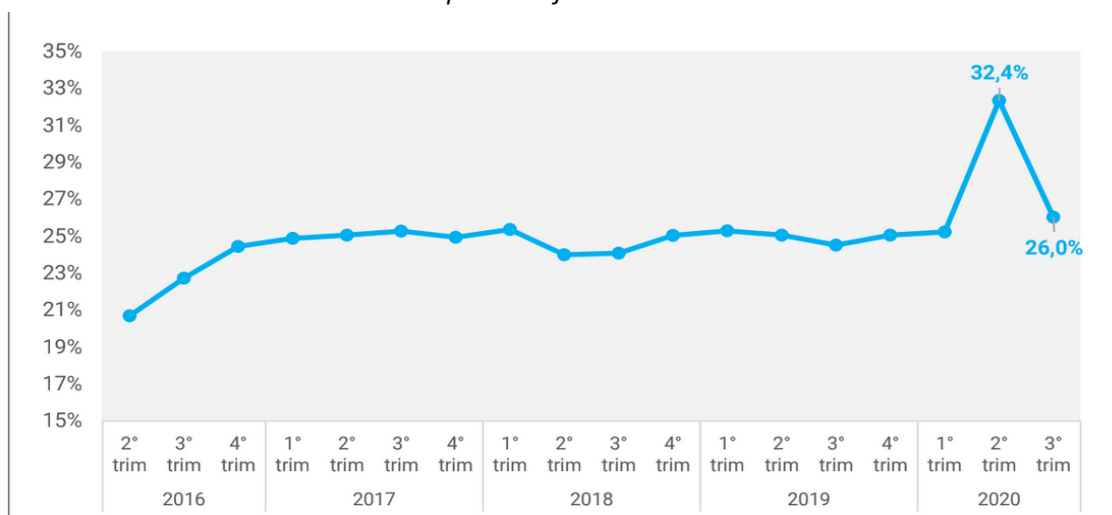
La ley nacional 27.555 sancionada durante el ASPO estipula el régimen legal para los contratos de teletrabajo y define en resumen que “habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”.

Analizaremos a continuación distintas variables que permitan comprender el fenómeno de digitalización y teletrabajo en nuestro país.

Evolución de la Tasa de ocupación informatizada (TOI)

Para comenzar a dar cuenta del fenómeno del teletrabajo en Argentina, como resultado del impacto de la pandemia de COVID-19, debe analizarse en primer lugar la evolución de las ocupaciones informatizadas (TOI) del conjunto de la economía. Se observa que la proporción crece entre el segundo y el cuarto trimestre de 2016. Luego, entre 2017 y 2019 tiene períodos de relativa estabilidad, promediando alrededor del 25% cada año hasta dar un pronunciado salto en el segundo trimestre de 2020.

Cuadro VI: Evolución de la tasa de ocupación informatizada.

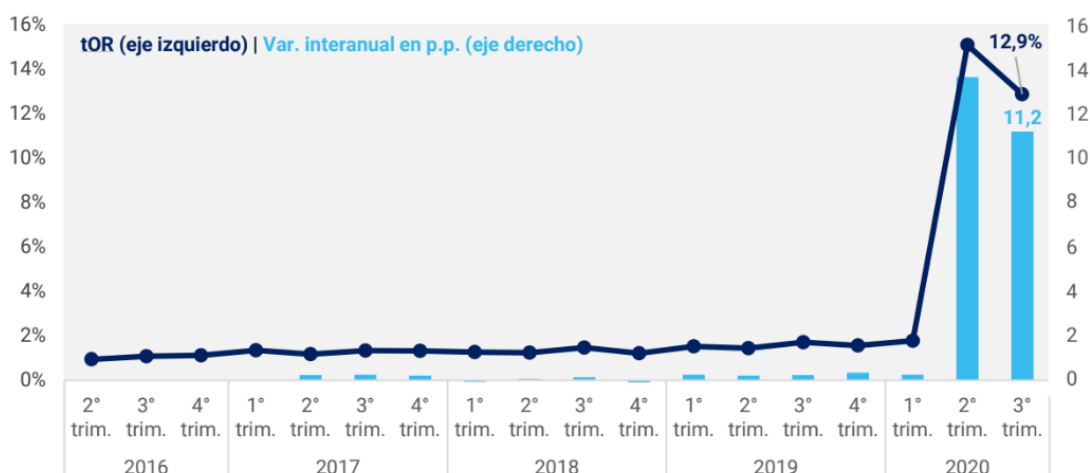


Nota. Recuperado en Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, 2021. pp 14

Tasa de ocupación remota (TOR)

Habiendo analizado previamente la evolución de las ocupaciones informatizadas es necesario comprender la evolución del teletrabajo. El siguiente gráfico muestra la tasa de ocupación remota (TOR) a nivel nacional. Este conjunto comprende a aquellas personas que operan equipos informatizados y, al mismo tiempo, realizan sus tareas desde sus viviendas.

Cuadro VII: Tasa de ocupación remota y variación interanual.



Nota. Recuperado en Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, 2021. pp 14

La evolución de la TOR muestra la porción de las ocupaciones que comenzaron a desarrollarse de forma remota. La magnitud observada para el tercer trimestre de 2020 es de 12,9%, donde alcanzó su pico máximo histórico. Dado que la variación de las tasas puede deberse a diferentes movimientos de sus componentes, en el siguiente cuadro se presenta la información en términos absolutos. En la relación entre la cantidad de personas que trabajan de forma remota, las informatizadas, y las ocupadas que realizan tareas desde su vivienda.

Cuadro VIII: Cantidad de ocupados mayores de 18 años y variación interanual.

	Cantidad (2020)			Var. interanual (2020)		
	1° trim.	2° trim.	3° trim.	1° trim.	2° trim.	3° trim.
Ocupados no informatizados	8.956.846	6.433.095	7.844.987	0,9%	-28,5%	-12,5%
Ocupados informatizados (OI)	3.023.033	3.076.915	2.761.290	0,6%	2,3%	-5,2%
Total ocupados	11.979.879	9.510.010	10.606.277	0,8%	-20,7%	-10,7%
Ocupados trabajando en sus viviendas (OV)	719.740	2.110.139	2.306.502	11,6%	184,2%	230,5%
Ocupados remotos (OR) (informatizados y trabajando en sus viviendas)	212.380	1.433.410	1.364.066	17,6%	724,9%	572,3%
				Var. interanual en p.p.		
Relación OR/OI	7,0%	46,6%	49,4%	1,0	40,8	42,4
Relación OR/OV	29,5%	67,9%	59,1%	1,5	44,5	30,1

Nota. Recuperado en Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, 2021. pp 19

Como medida que resume el peso del teletrabajo a partir de la pandemia, pueden encontrarse en el cuadro el cociente de relación entre las personas que trabajan de forma remota y el total de informatizados (OR/OI) cuya variación muestra una tasa de conversión de puestos informatizados hacia el teletrabajo.

Para profundizar el entendimiento sobre las características del trabajo remoto desde inicios de la pandemia, se presenta a continuación una serie de apertura de los datos: por sector, por género, por región, y por nivel educativo. La apertura sectorial de los datos referidos a las ocupaciones remotas permite caracterizar de modo más preciso su distribución y concentración.

Cuadros IX: *Tasa de ocupación remota y variación interanual.*

Sectores de actividad	Tasa de ocupación remota (2020)			Var. interanual en p.p. (2020)		
	1° trim.	2° trim.	3° trim.	1° trim.	2° trim.	3° trim.
Agricultura y ganadería	1,9%	1,9%	4,9%	1,9	1,4	4,5
Comercio	1,8%	6,8%	4,7%	0,5	5,5	3,5
industria manufacturera	1,2%	6,1%	4,2%	0,0	4,8	3,2
Construcción	0,2%	1,3%	1,1%	-0,1	1,3	0,5
Hoteles y restaurantes	0,1%	1,6%	0,2%	0,0	1,6	0,1
Servicio doméstico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0	0,0
Enseñanza	0,6%	52,9%	58,4%	0,0	52,3	57,2
Intermediación financiera	3,9%	39,9%	30,7%	0,8	37,2	26,3
Minas y canteras	0,0%	18,7%	19,1%	-4,9	18,7	19,1
Administración pública y defensa	0,0%	18,3%	15,1%	0,0	18,3	14,9
Servicios inmobiliarios y empresariales	10,2%	29,4%	23,1%	1,1	19,6	13,7
Servicios sociales y personales	1,2%	9,6%	9,1%	0,2	8,9	7,6
Transporte y comunicaciones	0,8%	10,1%	8,0%	0,6	9,9	7,6
Electricidad, gas y agua	0,0%	4,9%	4,8%	0,0	4,9	4,8

Nota. Recuperado en Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, 2021. pp 20-21

El sector donde mejor se encuadra nuestra unidad de análisis es el de Servicios Empresariales que representó en el tercer trimestre del 2020 una tasa de teletrabajo del 23.1 %. Encontrándose dentro de las tres actividades donde mayor impacto tuvo la actividad a distancia, luego de la

enseñanza y la actividad Financiera. En términos absolutos, en el tercer trimestre de 2020 la cantidad de teletrabajadores creció interanualmente 1,16 millones, es decir 5,7 veces. Se observa también que aquellos sectores que presentan ocupaciones con determinados requerimientos de presencialidad por la interacción con otras personas, utilización de herramientas y equipos mecánicos, o tareas al aire libre tienen una capacidad muy limitada de convertirse al teletrabajo.

Se abordará ahora la conversión al teletrabajo poniendo énfasis en la tasa de ocupación remota por género y por sector de actividad. Este indicador muestra el grado de conversión al teletrabajo de hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones. En el primer trimestre de 2020, antes del impacto de la pandemia en Argentina, el 1,8% de las y los trabajadores llevaban a cabo sus actividades de manera remota, proporción que a su vez se repartía en partes similares entre hombres y mujeres. Sin embargo, al iniciarse el ASPO se produjo un impulso al teletrabajo que fue más profundo en el caso de las mujeres.

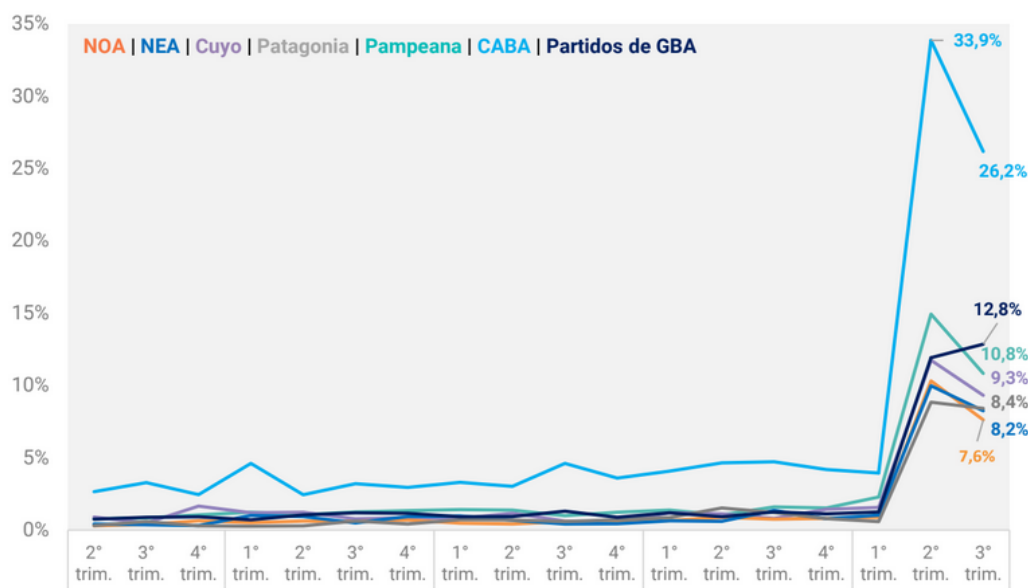
Cuadros X: *Tasa de ocupación remota por género y sector, y variación interanual.*

Sectores de actividad	3° trim. 2019		3° trim. 2020		Var. interanual en p.p.	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Enseñanza	0,9%	1,3%	56,6%	59,0%	55,7	57,7
Minas y canteras	0,0%	0,0%	4,9%	44,8%	4,9	44,8
Agricultura y ganadería	0,2%	1,6%	0,0%	34,2%	-0,2	32,6
Servicios inmobiliarios y empresariales	7,5%	12,3%	17,9%	30,8%	10,4	18,5
Electricidad, gas y agua	0,0%	0,0%	1,1%	26,3%	1,1	26,3
Intermediación financiera	6,3%	2,3%	35,1%	26,2%	28,8	23,9
Construcción	0,4%	3,7%	0,1%	24,2%	-0,3	20,5
Administración pública y defensa	0,1%	0,4%	9,1%	22,3%	9,0	21,8
Transporte y comunicaciones	0,4%	0,7%	7,5%	12,7%	7,0	12,0
Servicios sociales y personales	2,5%	0,8%	7,8%	10,0%	5,4	9,2
Comercio	0,7%	2,0%	2,0%	8,8%	1,3	6,8
Industria manufacturera	0,3%	2,6%	5,0%	2,1%	4,7	-0,5
Hoteles y restaurantes	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%	-0,1	0,3
Servicio doméstico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0	0,0
Total general	1,4%	2,1%	8,4%	18,7%	6,9	16,7

Nota. Recuperado en Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, 2021. pp 28

Los resultados reflejan que para el conjunto de la economía existió en el tercer trimestre de 2020 una tasa más alta de ocupadas remotas mujeres (18,7%) que de varones (8,4%). Esto se debe a que las ocupaciones desempeñadas por mujeres presentan mayores condiciones para la conversión de modalidad presencial a teletrabajo. Dada la heterogeneidad territorial de la ocupación en el país resulta de interés conocer el modo en que se distribuye regionalmente el teletrabajo. El siguiente gráfico muestra el incremento sobre el teletrabajo que se produce en todas las regiones.

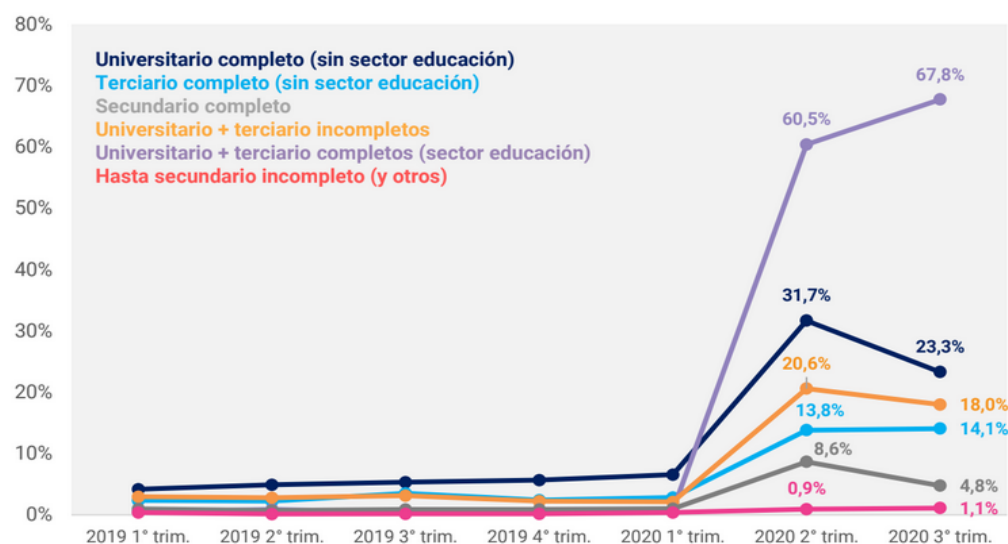
Cuadros XI: *Evolución de la tasa de ocupación remota intrarregional*



Nota. Recuperado en Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, 2021. pp 31

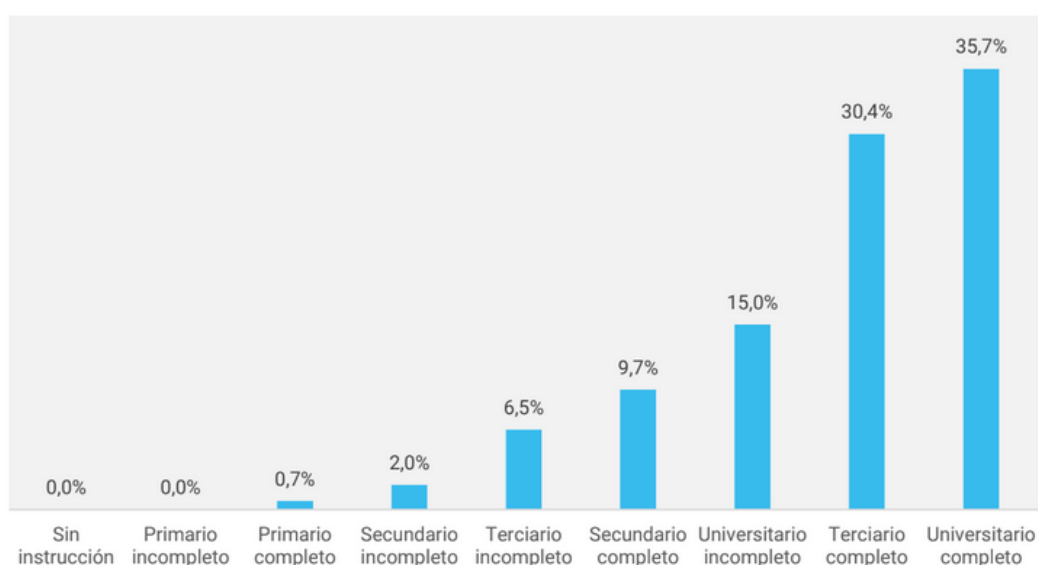
El siguiente gráfico muestra que la mayor cantidad de teletrabajadores estuvo representada por los grupos que cuentan con título universitario, excluyendo el sector educación.

Cuadros XII: *Evolución de la tasa de ocupación remota según nivel educativo. CEP XXI, N° 5, 2021.*



Éste evidencia que, por un lado, las ocupaciones remotas principalmente se concentran en ocupados/as con altos niveles educativos. Por otro, que el factor de suspensión de las clases presenciales impulsó la transformación al teletrabajo del sector educativo. Tanto es así que fue el único sector en el que el teletrabajo creció más allá del nivel educativo, tanto en el segundo como en el tercer trimestre.

Cuadros XIII: *Contribución de cada nivel educativo a la tasa de ocupación remota.*



Nota. Recuperado en Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, 2021. pp 40

El teletrabajo permitió sostener un gran número de ocupaciones al inicio del ASPO. Según los datos arrojados por la EPH, en el segundo trimestre de 2020 el 13,6% de las y los ocupados (1,43 millones de personas en 31 aglomerados urbanos) realizaron sus tareas de forma remota. En el tercer trimestre, esta proporción se redujo al 12,9% (1,36 millones de personas). Esta porción de los ocupados a su vez representó el 59,1% de quienes realizaron sus tareas desde sus hogares y el 49,4% de quienes utilizaron herramientas informáticas en sus ocupaciones.

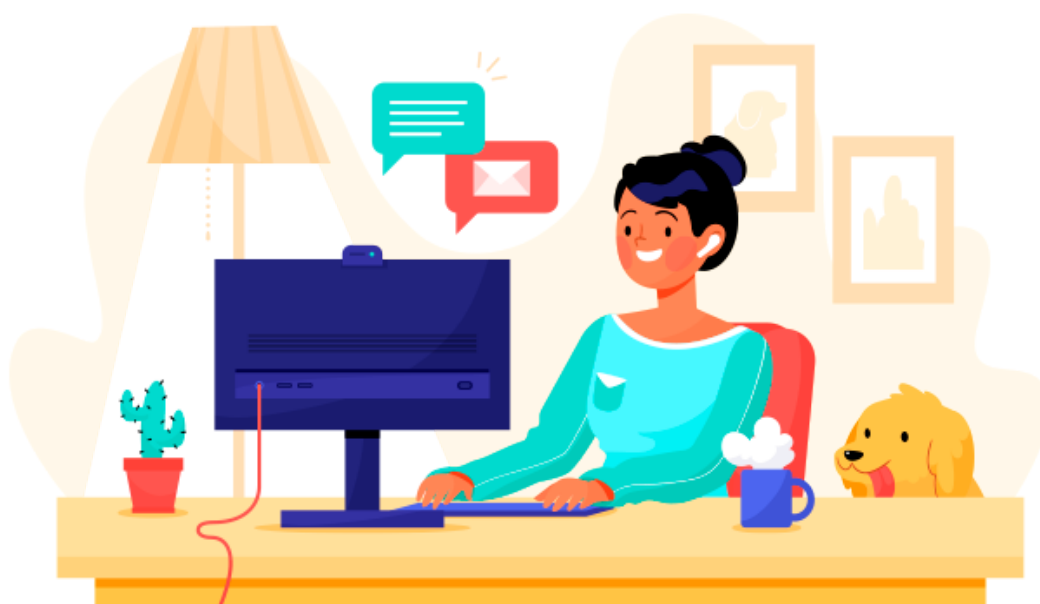
Puede inferirse que el teletrabajo es una modalidad que en la actual estructura económica argentina se corresponde mayormente con actividades terciarias: el 90,2% del total de la ocupación remota corresponde a cinco sectores de servicios. Esto se debe fundamentalmente al tipo de actividad realizada y los bajos costos de la reconversión.

Cabe destacar, que la actividad analizada en nuestro estudio, se encuadrada dentro del sector Servicios Empresariales. El mismo representó un 15.2 % del total de teletrabajadores con más de 200.000 personas en dicha actividad, posicionándose, luego de la Enseñanza, como los sectores de mayor transformación.

Cuadros XIV: *Cantidad de ocupados remotos y distribución porcentual*

Sectores de actividad	3° trim. 2020		
	Cantidad	% del total	Frecuencia acumulada
Enseñanza	586.686	43,0%	43,0%
Servicios inmobiliarios y empresariales	206.842	15,2%	58,2%
Administración pública y Defensa	143.477	10,5%	68,7%
Servicios sociales y personales	129.663	9,5%	78,2%
Comercio	92.591	6,8%	85,0%
Intermediación financiera	71.510	5,2%	90,2%
Industria manufacturera	52.337	3,8%	94,1%
Transporte y comunicaciones	52.111	3,8%	97,9%
Construcción	9.623	0,7%	98,6%
Minas y canteras	9.509	0,7%	99,3%
Agricultura y ganadería	6.169	0,5%	99,7%
Electricidad, gas y agua	2.902	0,2%	100,0%
Hoteles y restaurantes	646	0,0%	100,0%
Total general	1.364.066		

Nota. Recuperado en Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, 2021. pp 36



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

DESCRIPCIÓN DEL LUGAR

MAPAS DE RIESGOS

GUÍAS DE OBSERVACIÓN

ENCUESTAS

HISTORIA DE VIDA



METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Análisis: - Retrospectivo

- Descriptivo

Método: Transversal

Diseño: No Experimental

Encuesta cuali-cuantitativa

Triangulación Metodológica:

También se la conoce como convergencia metodológica, método múltiple o validación convergente. Según Denzin (1978) es el estudio del mismo fenómeno por medio de la combinación de varias metodologías. La utilización de varias técnicas que deben considerarse como complementarias y no antagónicas. Las debilidades de una van a ser complementadas por otra. Las condiciones de trabajo y salud de los seres humanos incluyen una compleja realidad que no se reduce a la simple relación causa efecto ni a las expresiones terminales de los accidentes y

enfermedades del trabajo. Esa relación es multidimensional y se encuentra en constante transformación, regida por distintos niveles de determinación y de relaciones.

No se puede pensar que con una sola técnica o con un solo instrumento es posible dar cuenta de esa compleja realidad. No existe una sola técnica ni un único instrumento que permita obtener la visión integral de la salud de los trabajadores dentro de este paradigma de la complejidad. Es necesario utilizar diversas modalidades de observación, procesamiento y análisis, correlativas con los distintos tipos de técnicas. Las características del objeto, los intereses de los trabajadores y la posición del investigador definirán los que se utilicen.

Produce un saldo positivo si los resultados son convergentes ya que se obtiene un aumento de la confiabilidad sobre la objetividad y sobre la validez. Si resultan divergentes surge el desafío de descubrir las fuentes de la contradicción.

Niveles del Proceso Salud -Enfermedad

Nivel general: Contexto histórico social.

Perfil epidemiológico cuali-cuantitativo.

Nivel Particular: Objeto de estudio: Personal de la empresa ENDAVA, sede central CABA.

Trabajadores en oficinas de la firma y teletrabajadores.

Nivel Singular: Abordaje Objetivo/Subjetivo. Historia de Vida de un Teletrabajador.

Instrumentos:

- Recolección de datos e información.
- Documentación médica: obtenida de legajos médicos de los trabajadores, consta de examen de ingreso , periódico, accidentes e historia personal y de la informatización de los datos.
- Observación en el puesto de trabajo: técnica utilizada para la realización del trabajo, con la obtención de registros fotográficos para determinar los riesgos en cada sector.
- Encuestas cuali-cuantitativas a los teletrabajadores.
- Entrevista personal con un Teletrabajador (Historia de Vida).
- Diseño del Mapa de Riesgo y diagrama de bloques.

Detallamos a continuación las referencias utilizadas para la identificación de los diferentes riesgos encontrados, tanto en la plantas de distribución de la oficina, como en las imágenes tomadas:



RIESGOS FÍSICOS: Incluyen los riesgos que están presentes en cualquier ambiente físico ya sea de trabajo o fuera de él.

- Temperatura / Humedad
- Electricidad
- Iluminación (natural / artificial)
- Ventilación
- Vibraciones / Ruidos



RIESGOS QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS: Son típicos de los ambientes de trabajo.

- Químicos: polvos, solventes, gases, humos, vapores
- Biológicos: bacterias, hongos, virus, parásitos



EXIGENCIAS FISIOLÓGICAS Y ERGONÓMICAS: Incluye las posturas que se adoptan en el trabajo, la carga física que soporta el trabajador tanto estática como dinámica, la relación existente entre el diseño de los instrumentos de trabajo, el mobiliario y la tarea prescrita.



EXIGENCIAS ORIGINADAS EN LA ORGANIZACIÓN, DIVISION, DURACIÓN, SUPERVISIÓN Y

CONTENIDO DEL TRABAJO: Conforman las denominadas exigencias o cargas psicológicas ya que están directamente vinculadas con la subjetividad y el trabajo mental que debe realizar el trabajador.



RIESGO DE ACCIDENTES: Indaga sobre condiciones de peligrosidad que existe en el ambiente de trabajo y condicionan la producción de los accidentes.



DESCRIPCION DEL LUGAR

ENDAVA es una empresa multinacional que ha ayudado a distintas empresas en pagos, servicios financieros, telecomunicaciones, medios, tecnología, productos de consumo, comercio minorista, movilidad y atención médica a acelerar su capacidad para aprovechar nuevos modelos comerciales y oportunidades de mercado, al idear y ofrecer plataformas y experiencias digitales inteligentes. Al aprovechar las tecnologías de última generación, sus equipos multidisciplinarios brindan una combinación de estrategias de productos y tecnología, experiencias inteligentes e ingeniería para ayudar a sus clientes a posicionarse en la economía mundial.

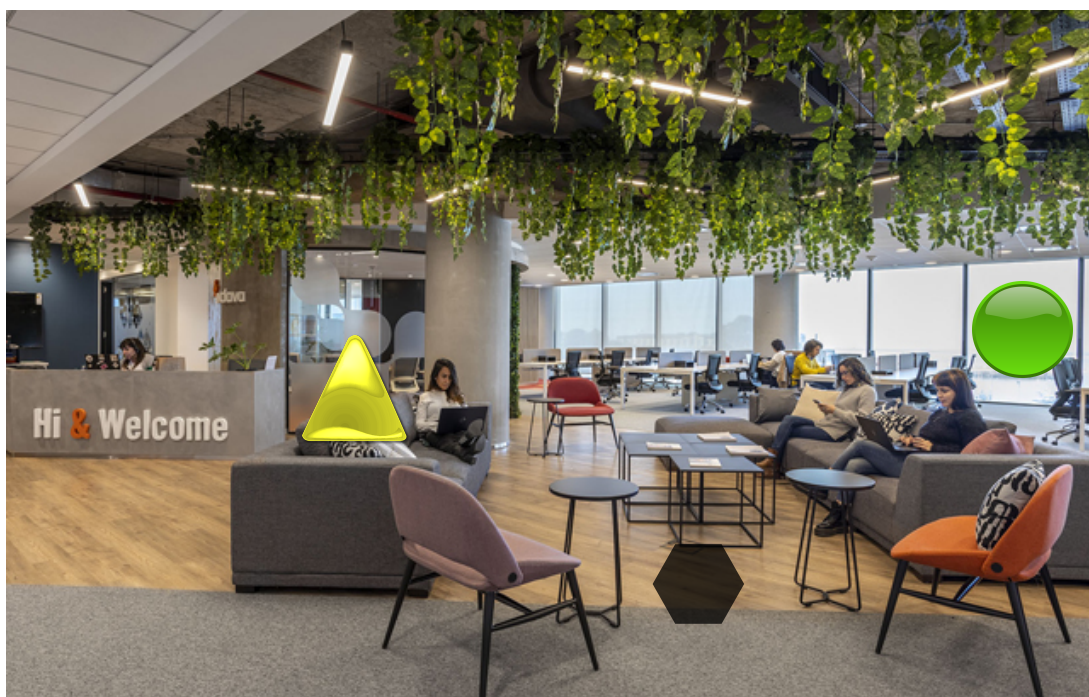
Endava tiene 12.065 empleados, al 30 de septiembre de 2022, ubicados cerca de las ubicaciones de los clientes en Australia, Austria, Canadá, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Países Bajos, Singapur, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos. En la Unión Europea: Bulgaria, Croacia, Polonia, Rumanía y Eslovenia; Países de Europa Central: Bosnia y Herzegovina, Moldavia, Macedonia del Norte y Serbia; Latinoamérica: Argentina, Colombia, México y Uruguay y en Asia: Malasia.

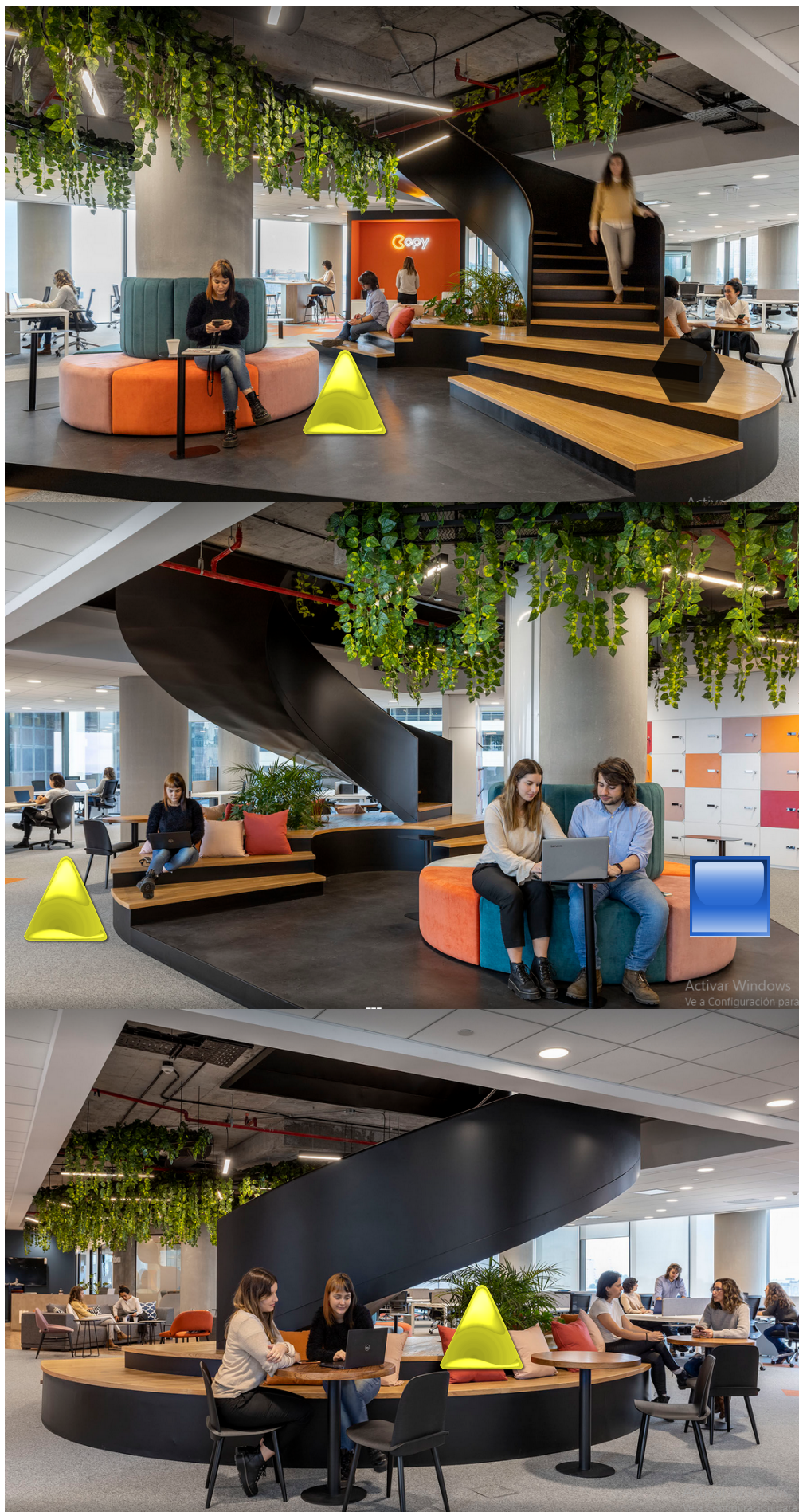
En sus inicios en el año 2000, inspirados por la forma en que la tecnología se estaba volviendo cada vez más central en la forma de vivir y trabajar, crearon una empresa de tecnología

enfocada en ayudar a las empresas a tener éxito mediante sistemas y aplicaciones digitales. Para acelerar esta revolución tecnológica, se basaron en un enfoque centrado en el usuario, en equipos multidisciplinarios dinámicos, y la utilización de la ingeniería de una empresa de servicios de TICs.

Dentro de sus propósitos, además de invertir en relaciones a largo plazo con los clientes, Endava reconoce la importancia de brindar carreras gratificantes y desafiantes para sus trabajadores. Con este desafío las oficinas de Endava en su sede central en Argentina se desarrollan en 2500m² distribuidos en dos pisos en una de las torres más modernas de la zona de Catalinas, en la ciudad de Buenos Aires. El concepto general fue desarrollar un espacio de trabajo donde los usuarios sientan ganas de vivir y usar cada lugar de la oficina. El diseño se basó en un concepto de oficina abierta en la que se fusionan los espacios de trabajo, tanto individuales como grupales, dando origen a distintas interacciones entre ellos. No existen oficinas privadas para ningún empleado pero sí el apoyo de ciertas salas de diferentes niveles de privacidad y tamaños para que el espacio abierto funcione de manera integral.

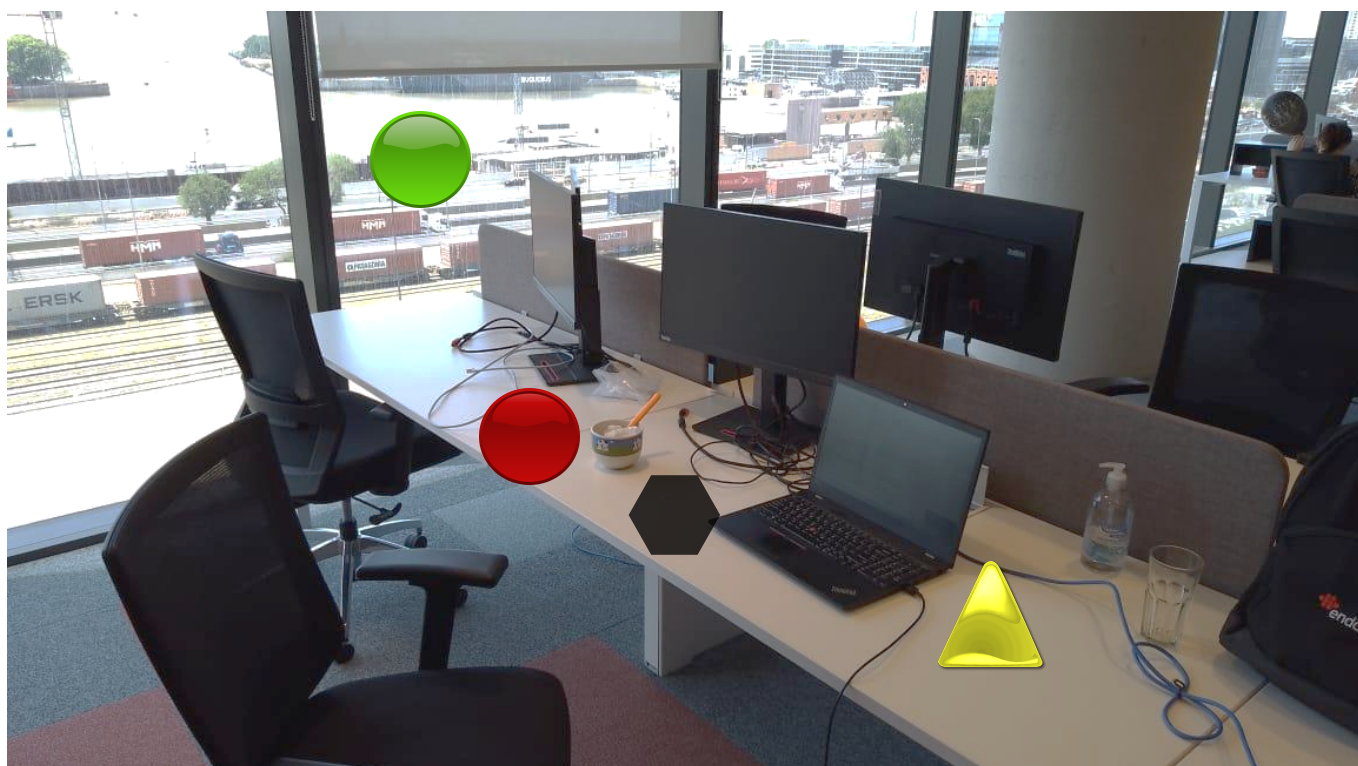
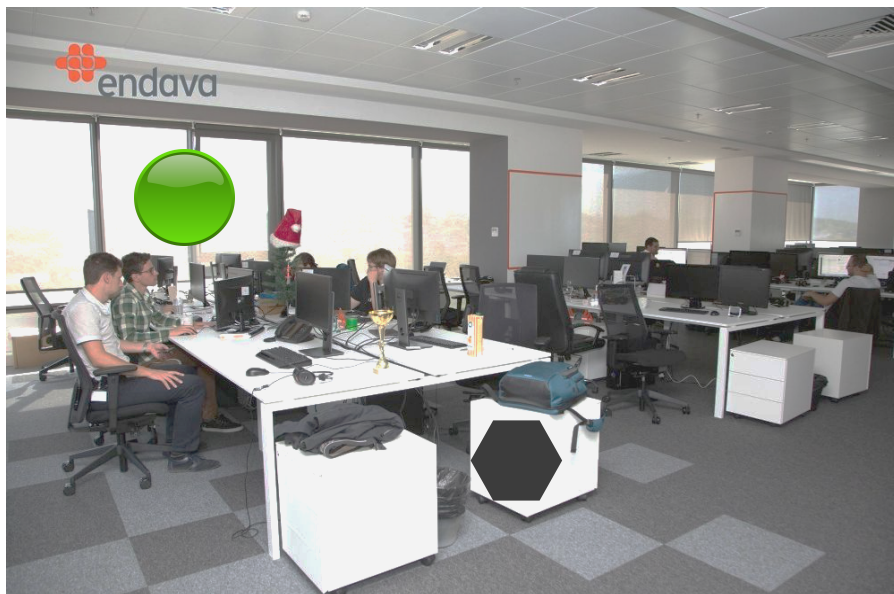
Analizaremos a continuación las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en las oficinas ENDAVA utilizando distintos instrumentos de observación. Para realizar esta tarea se aprovecharon visitas a las oficinas en Buenos Aires, donde se brindaron diferentes talleres a los trabajadores, acompañando al equipo de Medicina Laboral de la Doctora Victoria Yaniolino.

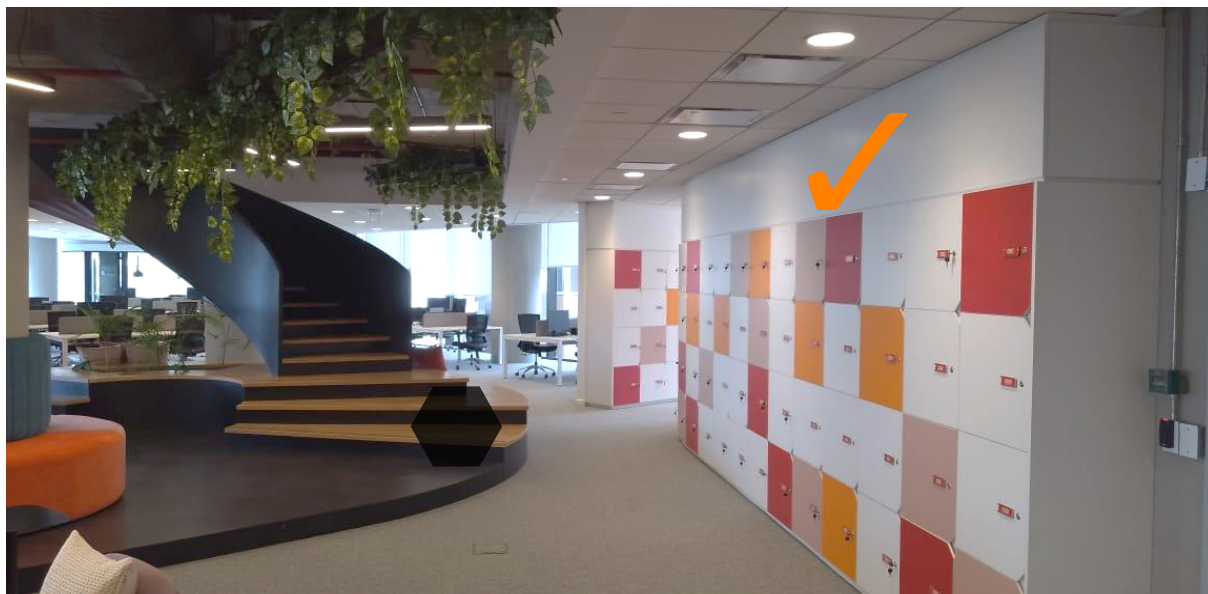


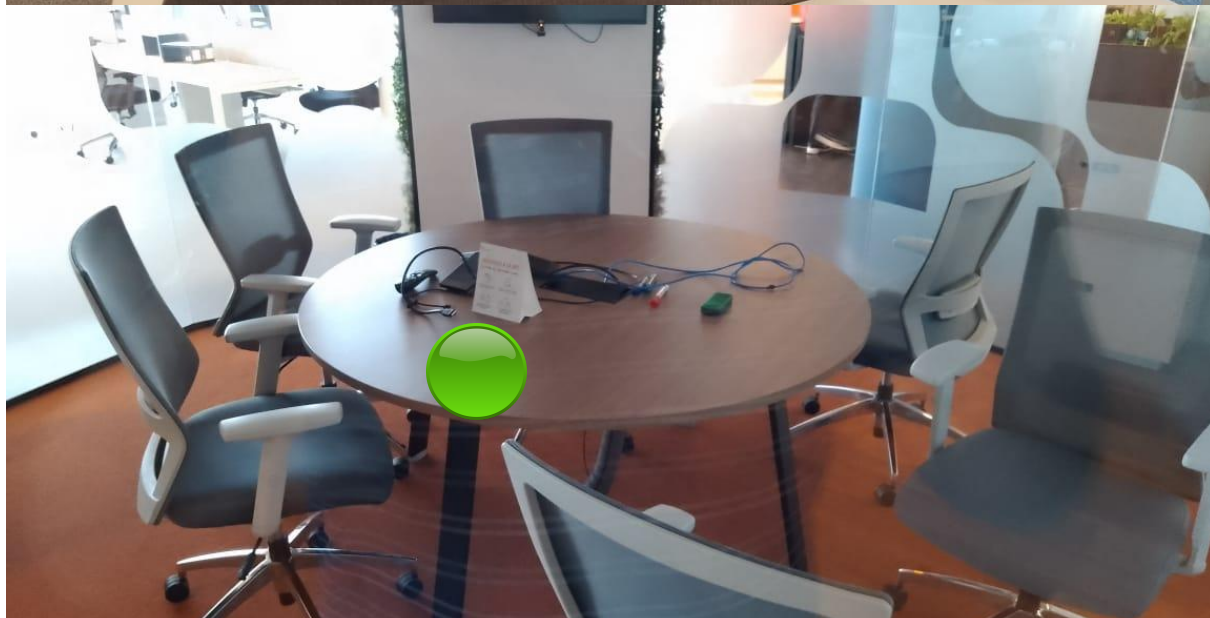
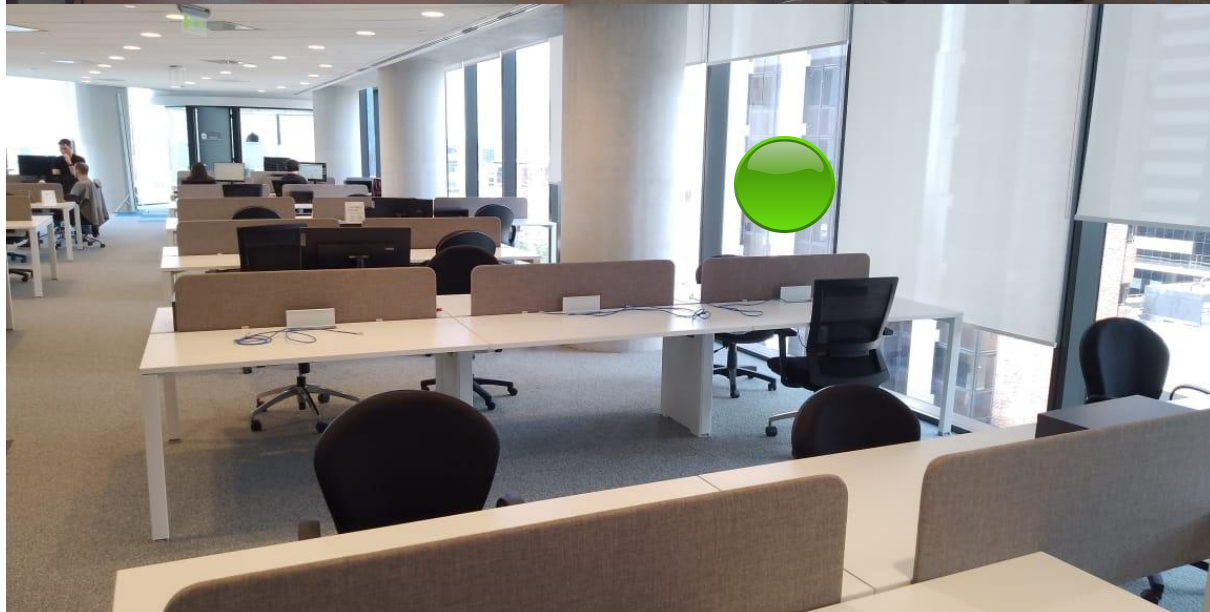


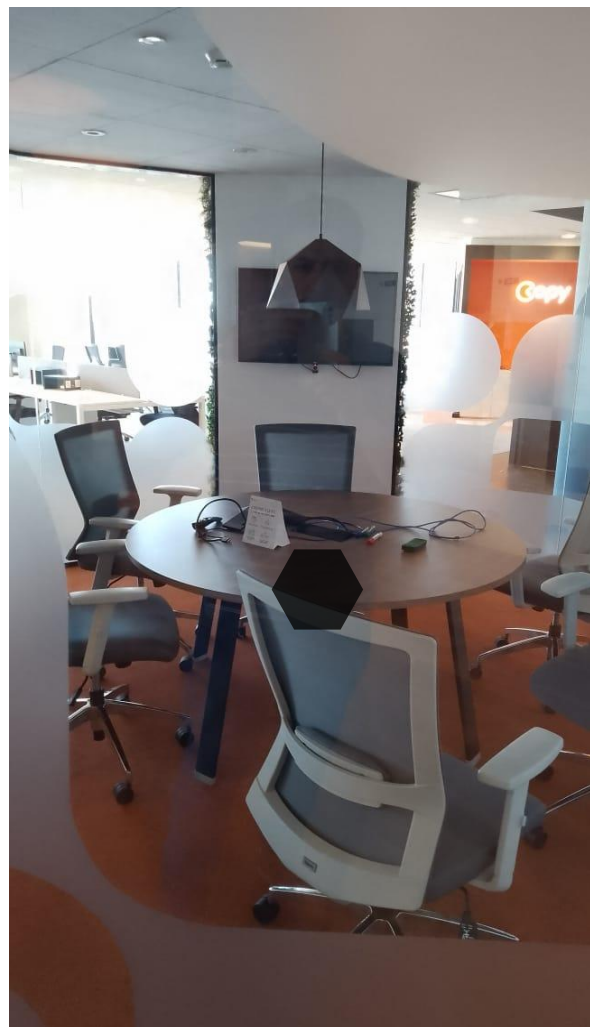
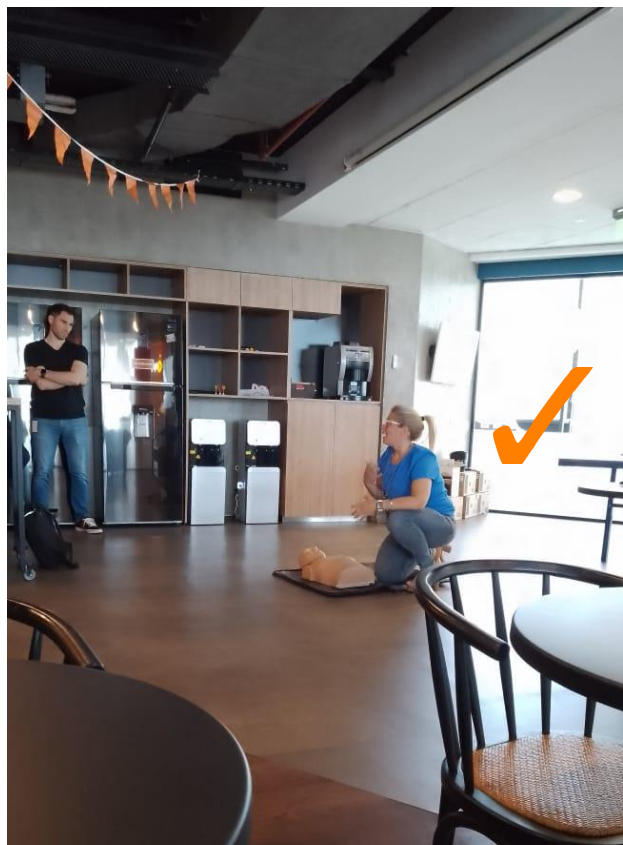


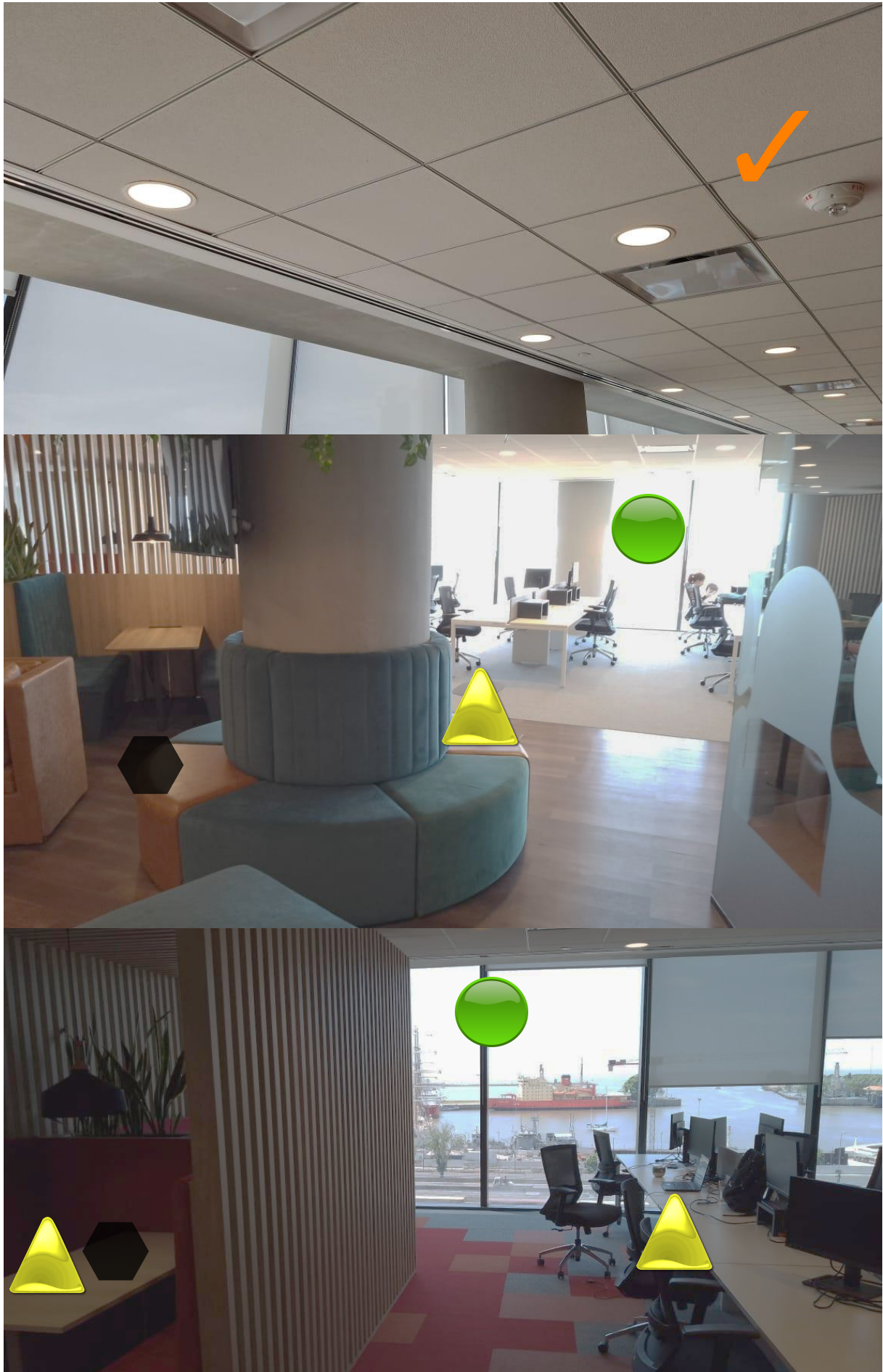












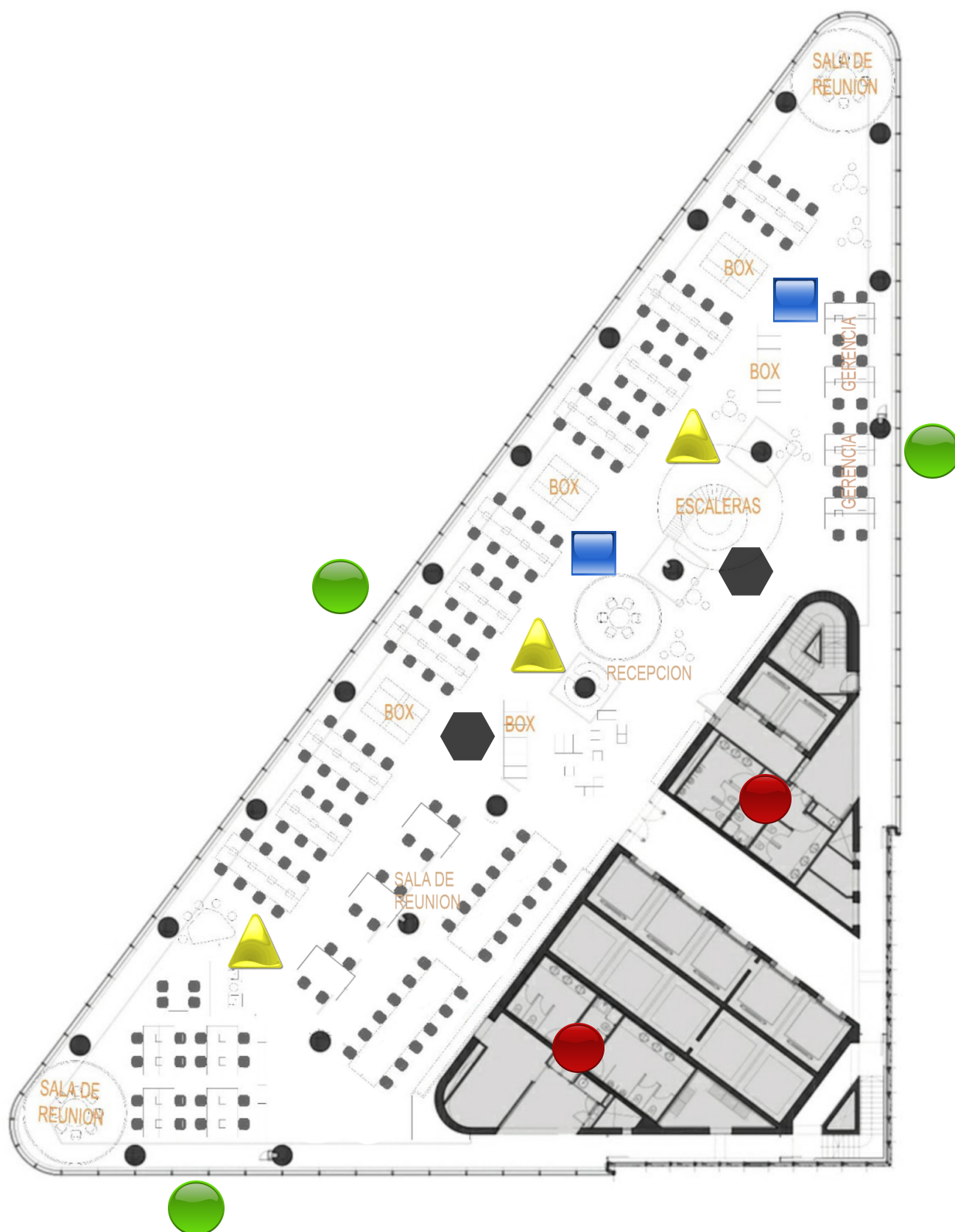


MAPA DE RIESGO

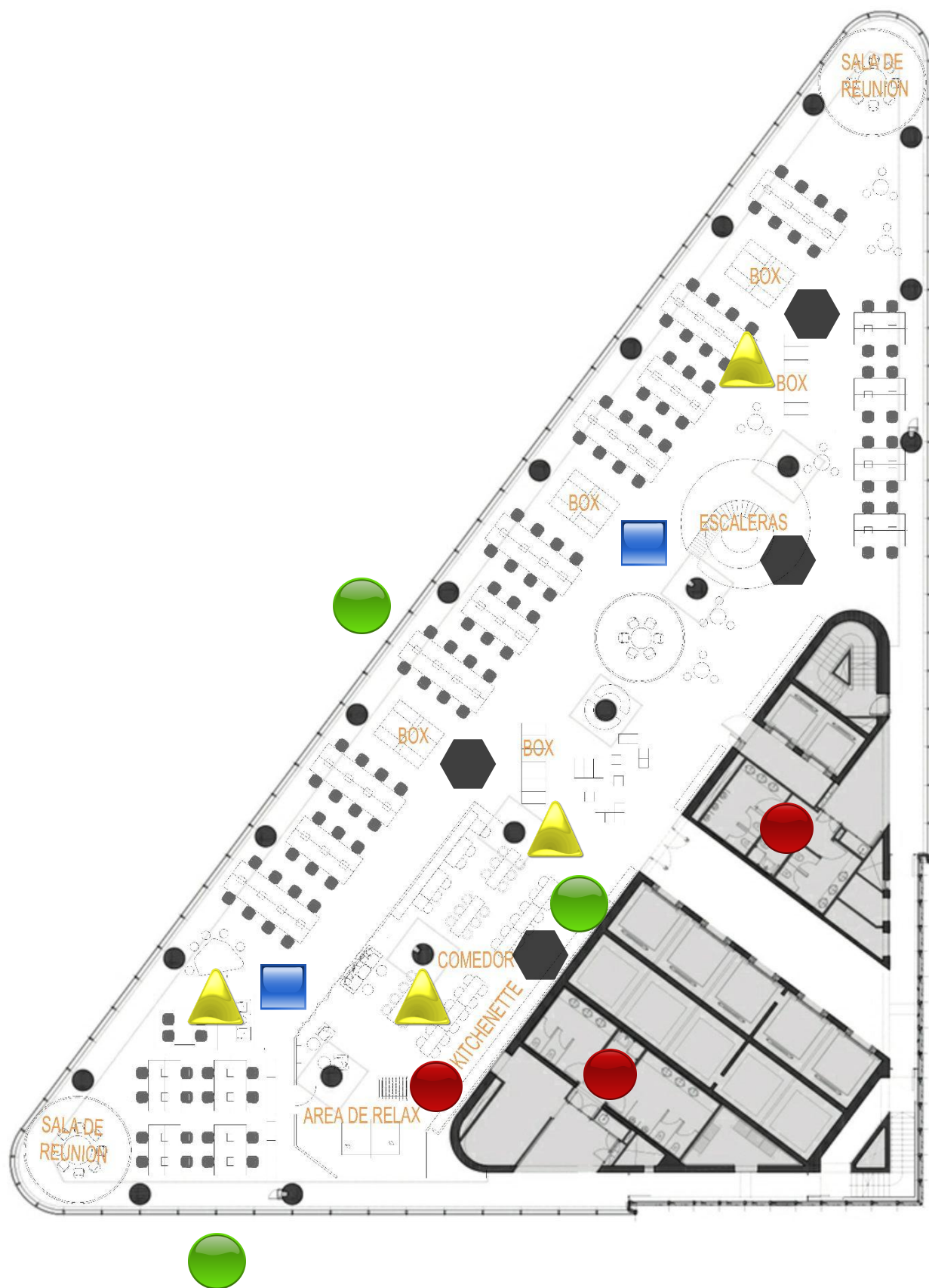
Para la conformación del mapa de riesgo se recabó información a través de visitas a la empresa, información de la misma provista en la Web, datos e imágenes del estudio de Arquitectura que diseñó y ejecutó las obras en la oficina de ENDAVA y el aporte de los trabajadores y teletrabajadores así como también las sugerencias de la Dra. Yaniolino encargada del departamento de Medicina Laboral de la empresa.

Las oficinas analizadas de la empresa ENDAVA, en su sede central en Argentina, se desarrollan en 2500 m2 distribuidos en dos pisos, en la ciudad de Buenos Aires. El espacio se basa en un concepto de oficina abierta en la que se fusionan los espacios de trabajo, tanto individuales como grupales, presenciales como remotos, dando origen a distintas interacciones entre ellos. No existen oficinas privadas para ningún empleado pero sí se proyectaron ciertas salas de diferentes niveles de privacidad y capacidad para que el espacio abierto predomine y se fusione como una planta libre.

PLANTA BAJA



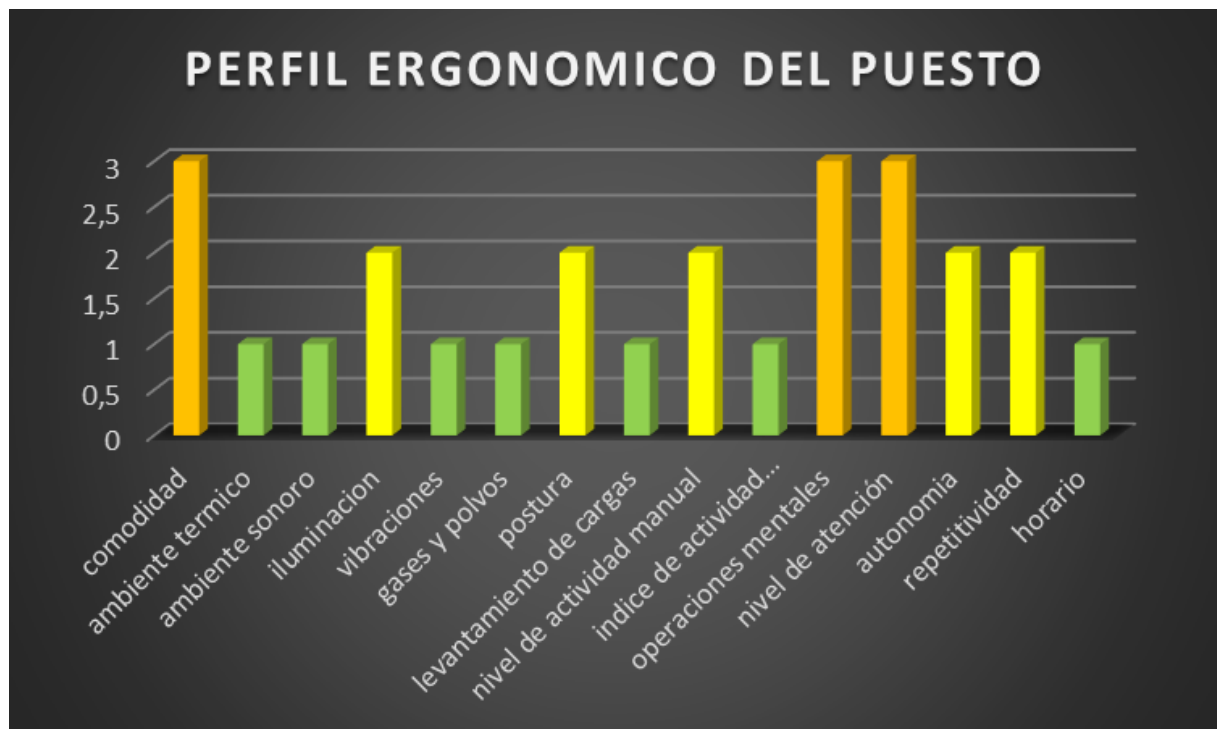
PLANTA ALTA





GUIA DE OBSERVACION

ANALISIS OFICINAS ENDAVA



Factor	Diseño del puesto / Comodidad	
Criterio	Distancias Visuales-Disponibilidad de Movimientos (Accesos/Obstáculos). Características de las sillas y asientos. Características de los útiles y herramientas manuales (Tamaño, peso, posiciones de manejo).	
Valoración	1	El puesto de trabajo reúne todas las posibilidades de regulación para diferentes usuarios.
	2	El puesto de trabajo reúne algunas pero no todas las posibilidades de regulación para diferentes usuarios.
	3	El puesto de trabajo tiene algún punto o aspecto claramente mejorable que es conveniente corregir.
	4	El puesto de trabajo tiene varios puntos mejorables que es preciso corregir.
	5	El puesto de trabajo tiene varios puntos claramente deficientes que es preciso corregir.

Factor	AMBIENTE FÍSICO	
Criterio	Ambiente Térmico	
Valoración	1	Condiciones de confort térmico durante la mayor parte de la jornada de trabajo, con posibilidades de regulación en caso necesario.
	2	Condiciones de ligero discomfort térmico durante la mayor parte de la jornada de trabajo, con escasas o nulas posibilidades de regulación. TGBHp admite 100% de trabajo continuo.
	3	Condiciones de discomfort térmico durante la mayor parte de la jornada de trabajo, TGBHp admite 75% de trabajo continuo 25 % descanso por hora.
	4	TGBHp que admite 50% de trabajo continuo y 50 % de descanso por hora.
	5	TGBHp que admite 25% de trabajo continuo y 75 % de descanso por hora.

Factor	AMBIENTE FÍSICO	
Criterio	Ambiente Sonoro (dB de Nivel Efectivo)	
Valoración	1	Nivel Efectivo < 75
	2	$75 \leq \text{Nivel Efectivo} < 80$
	3	$81 \leq \text{Nivel Efectivo} < 85$

	4	$86 \leq \text{Nivel Efectivo} < 115$
	5	Nivel Efectivo ≥ 115 No Trabajo

Factor	AMBIENTE FÍSICO	
Criterio	Iluminación artificial (Lux)	
Valoración	1	Niveles superiores a los recomendados, hay luz natural y contrastes adecuados en el puesto de trabajo, los equipos a utilizar y las herramientas manuales.
	2	Niveles suficientes a los recomendados, 25% luz natural, 75% artificial durante la jornada de trabajo. Contrastes escasos o mejorables.
	3	Niveles suficientes a los recomendados, 100% artificial durante la jornada de trabajo. Contrastes adecuados a las tareas a realizar.
	4	Niveles insuficientes a los recomendados, entre el 50 y el 100% y escaso contraste en el puesto de trabajo.
	5	Niveles insuficientes a los recomendados, inferiores al 50% de la legislación e inexistencia de contrastes adecuados.

Factor	AMBIENTE FÍSICO	
Criterio	Vibraciones	
Valoración	1	Puestos donde no se presentan vibraciones durante la jornada laboral. (Ej. Oficinas administrativas fuera de planta)
	2	Puestos donde se presentan vibraciones suaves apenas perceptibles. (Ej. Oficinas administrativas de planta con mínimas vibraciones, plantas con equipos que transmiten vibraciones mínimas a pisos)
	3	Perceptibles, no molestas, soportables gran tiempo sin impedir el trabajo continuado. (Ej: grúas con funcionamiento permanente en buen estado de conservación)
	4	Fácilmente perceptibles, desagradables y soportables. No impiden el trabajo continuado. (Ej. Autoelevador, grúas con funcionamiento permanente y rieles en mal estado)
	5	Vibraciones fuertes, desagradables a largo tiempo, pero aún soportables. Impiden el trabajo continuado (Ej. Uso de martillo neumático en estructuras asfálticas).

Factor	AMBIENTE FÍSICO	
Criterio	Contaminantes Químicos y Físicos (humos, Gases, Vapores y polvos totales y respirables)	
Valoración	1	Cuando la concentración media de un agente o el efecto combinado de varios contaminantes son inferiores al 20% del límite o valor admisible de exposición.
	2	Cuando la concentración media de un agente o el efecto combinado de varios contaminantes están entre al 20% y el 50 % del límite o valor admisible de exposición.
	3	Cuando la concentración media de un agente o el efecto combinado mayores 50 % y dentro límite o valor admisible de exposición.
	4	Cuando la concentración media de un agente o el efecto combinado supera el límite o valor admisible de exposición y es necesario el empleo de sistema de protección respiratoria, (uso intermitente)
	5	Cuando la concentración media de un agente o el efecto combinado supera el límite o valor admisible de exposición y es necesario el empleo de sistema de protección respiratoria permanentemente.

Factor	CARGA FÍSICA	
Criterio	Postura Principal	
Valoración	1	0-1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5

(evaluación ergonómica de puestos teniendo en cuenta sillas ergonómicas, boxs y áreas recreativas)

Factor	CARGA FÍSICA	
Criterio	Levantamiento Manual de cargas	
Valoración	1	No realiza ningún tipo de levantamiento manual de cargas durante la jornada de trabajo.
	2	Realiza esfuerzos mínimos de levantamiento de cargas, que se encuentran por debajo del 50% de los valores establecidos en las tablas A, B o C.

	3	Realiza tareas de levantamiento cargas moderados que cumplen con los límites de las tablas A, B o C.
	4	Realiza esfuerzos de levantamiento de cargas que superan los límites establecidos en las tablas A, B o C sin llegar a sobrepasarlos en un 50%.
	5	Realiza esfuerzos de levantamiento de cargas que superan los valores establecidos en las tablas A, B o C en más de un 50%.

Factor	CARGA FÍSICA	
Criterio	Nivel de actividad manual	
Valoración	1	Tareas que se encuentran en la zona 1 de seguridad muy por debajo de la zona de control.
	2	Tareas que aún en la zona 2 de seguridad, se encuentran más próximas a la zona de control.
	3	Tareas que se encuentran en la zona 3 de control.
	4	Tareas que se encuentran en la zona 4 de Peligro y trastornos musculoesqueléticos.
	5	Tareas que se encuentran en la zona 5 de Peligro de trastornos musculoesqueléticos.

Factor	CARGA FÍSICA		
Criterio	Índice de actividad metabólica		
		Kcal./h	Ejemplos
Valoración	1	100 150	Sentado cómodamente: trabajo manual ligero (escribir, dibujar, contabilidad); inspección, montaje, clasificación de piezas pequeñas, conducción de vehículos ligeros. De pie: taladrado, montaje y fabricación de piezas pequeñas, desplazamientos ocasionales (velocidad hasta 3.4 km/h).
	2	150 225	Trabajo continuado de manos y brazos, conducción de vehículos medios y pesados, carretillas elevadoras, manipulación discontinua de materiales moderadamente pesados, andar a una velocidad de 3.5-5.5 km/h.

	3	225 300	Trabajo continuado de manos, brazos y tronco, manejo de materiales pesados, trabajo pesado con herramientas manuales, serrar, limar, cincelar, segar a mano, andar a una velocidad de 5.5-6 km/h.
	4	300 400	Trabajo continuado pesado de manos, brazos y tronco. Manejo de materiales pesados con desplazamientos, trabajo con herramientas pesadas, cavar, serrar a ritmo rápido. Andar a velocidades del orden de 6-7 km/h.
	5	>400	Actividad muy intensa a ritmo muy rápido, pelar o cavar con intensidad, subir escaleras, rampas o escalas, correr, andar a una velocidad superior a 7 km/h.

Factor	CARGA NERVIOSA	
Criterio	Operaciones mentales	
Valoración	1	Trabajos planificados o en serie en las que no se presentan incidencias o en su caso éstas no deben ser resueltas por el titular del puesto.
	2	Trabajos que requieran la lectura o escritura de códigos estandarizados u otras magnitudes fácilmente observables o deducibles.
	3	Trabajos que requieran la lectura o escritura frecuente de textos, registros de parámetros (escritura en PC, cálculos matemáticos).
	4	Tarea sobre procedimientos no estandarizados, ocurrencias imprevisibles con elevada presión de tiempos.
	5	Tarea con equipos o procesos complejos donde se deben conocer las relaciones entre diversas partes de los mismos (electrónicos, mecánicos, etc.) y se pueden apreciar ocurrencias imprevisibles y elevada presión de tiempo.

Factor	CARGA NERVIOSA	
Criterio	Nivel de atención	
Valoración	1	Trabajos que requieren escasa atención sostenida y en los que la inadvertencia de señales puedan ser corregidas por otros medios (ej: trabajos de accionamiento/ paradas)
	2	Trabajos que requieren una atención difusa permanente con momentos críticos de atención sostenida.
	3	Trabajos que requieren una atención periódica o intermitente de distintas variables de modo que la atención concentrada sobre algún aspecto del trabajo es permanente. (Ej.: regulación de variables físicas en instalaciones,

		en pantallas, diales, señales acústicas, trabajos administrativos repetitivos, recepción frecuente de llamadas telefónicas por una sola línea)
	4	Trabajo que requieren una atención sostenida prácticamente permanente con escasa previsibilidad sobre la aparición de señales críticas sobre las que hay que actuar con rapidez y cuyas consecuencias pueden ser importantes (Ej: Controles permanentes de variables, o factores críticos, errores o defectos sobre proceso continuo)
	5	Control de distintas variables en procesos continuos y rápidos donde una falla en una intervención inmediata sobre ella puede descontrolar varias partes del proceso y / otros procesos relacionados.

Factor	CARGA PSICOLÓGICA	
Criterio	Autonomía individual	
Valoración	1	Trabajos que no precisan prácticamente de planificación o bien está tan definida que se traduce en la ejecución de tareas donde para cada incidencia están definidas las formas de actuación y en donde el apoyo de los superiores se puede obtener en cualquier momento. Trabajos donde existe total autonomía en el orden de las operaciones y el ritmo de trabajo, y en donde las consecuencias de los posibles errores son omisibles.
	2	Trabajos planificados con instrucciones detalladas, en donde ocasionalmente es preciso decidir sobre pequeños detalles relacionados con las tareas o el control del propio proceso. El ritmo de trabajo suele estar determinado, las incidencias son muy ocasionales y existe autonomía en el orden de las operaciones y variaciones en el ritmo de trabajo, cuyas alteraciones son subsanables desde el propio puesto y las consecuencias de los posibles errores son escasas.
	3	Trabajos donde es preciso definir el orden más adecuado las operaciones que se van a realizar y donde únicamente se conozca previamente el procedimiento general. Normalmente, ante las incidencias importantes tiene posibilidad de consulta, pero las derivadas de las tareas específicas tienen que ser definidas (ajuste o reparación de la máquina, cambio en el orden de tareas)
	4	Trabajos en donde para muchas operaciones no están definidos los procesos de trabajo. En ocasiones ante ciertas incidencias no es posible la consulta al superior, y los errores pueden tener unas consecuencias importantes con repercusiones en la sección.
	5	Trabajos variados en donde no existen procedimientos definidos de trabajo. En la mayoría de las situaciones no es posible la consulta al superior para la resolución de problemas. Los errores pueden tener consecuencias graves con repercusiones para toda la división. La ausencia de métodos produce periódicamente situaciones que obligan a tomar decisiones de tanteo sobre aspectos importantes.

Factor	CARGA PSICOLÓGICA	
Criterio	Repetitividad de ciclo	
Valoración	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5

Factor	CARGA PSICOLÓGICA	
Criterio	Horario del trabajo	
Valoración	1	Normal, flexible, opcional, Horario fijo diurno (1 turno).
	2	Horario diario rotativo (3 Turnos) y 1 turno con trabajo en horas extras.
	3	Horario turno rotativo (4 Turnos).
	4	Horario turno rotativo con guardia imprescindible (4 Turnos).
	5	Horario turno rotativo (4 Turnos) con guardia imprescindible y en feriados nacionales (navidad, año nuevo, día del trabajador, día del metalúrgico). Regímenes de turno con rotaciones/cambios y con jornadas extendidas en forma habitual.



ENCUESTA

Herramienta COPSOQ-ARG

Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo:

Contamos con un importante cantidad de evidencia científica, conformada por estudios longitudinales y con grandes bases de datos, que permiten asegurar de manera fehaciente que ciertas condiciones de trabajo, derivadas de las prácticas empresariales de gestión laboral, son nocivas para la salud. Así, por ejemplo, sabemos que las altas exigencias cuantitativas, el bajo control (baja influencia y bajas posibilidades de aplicar y aprender conocimientos), el bajo apoyo social o las bajas compensaciones en el empleo, cuatro de los riesgos psicosociales identificados en los modelos clásicos de la Psicosociología, son causa de enfermedades cardiovasculares y mentales.

Concretamente, una reciente publicación de 72 revisiones sistemáticas con meta-análisis concluye que la exposición de trabajadores y trabajadoras a la alta tensión (altas exigencias y bajo control) incrementa hasta un 31% la probabilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares, hasta un

77% la depresión o que la alta inseguridad aumenta hasta un 61% las posibilidades de padecer ansiedad (Niedhammer, 2021). Es por ello que los riesgos psicosociales, condiciones laborales nocivas derivadas de la organización del trabajo, cuya prevalencia es desigual porque es desigual la aplicación de prácticas de gestión que las originan, se encuentran entre los desafíos más importantes del ámbito de la salud laboral.

Pero la exposición nociva a estos riesgos puede revertirse y la utilización del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) como herramienta para su prevención es un paso en esa dirección. El COPSOQ es un instrumento internacional diseñado para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, promoviendo una organización del trabajo más saludable. Es uno de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales más utilizados y es referencia en documentos de organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud o la Organización Internacional del Trabajo y es reconocido como buena práctica por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se basa en un cuestionario, que se fundamenta en un proceso de intervención participativo, cuyos protagonistas son la dirección de la empresa o institución y la representación colectiva de los trabajadores y trabajadoras. Apoyados por profesionales de prevención, los agentes sociales en la empresa acuerdan desde el trabajo preparatorio para la evaluación hasta la propuesta, aplicación y seguimiento de las intervenciones preventivas. Desde una perspectiva operativa, el COPSOQ proporciona información útil para priorizar e impulsar acciones preventivas en origen, cambiando las condiciones laborales en los centros de trabajo.

La adaptación del COPSOQ a la realidad del mercado de trabajo y las relaciones laborales en Argentina (Zelaschi, 2021) se hace instrumento de prevención en las empresas e instituciones de este país. Los resultados de la aplicación del COPSOQ-ARG, deben considerarse oportunidades para mejorar la organización del trabajo, haciéndola más saludable y equitativa.

Una de las razones por las cuales se ha seleccionado el COPSOQ-ARG es que él mismo ha sido pensado con el propósito de generar información para la gestión de la prevención. No se trata de una técnica de evaluación personal, ni busca caracterizar rasgos individuales de desempeño laboral o

carácter personal. Esta herramienta de indagación de factores de riesgo psicosociales pone en el centro de su interés preventivo la exposición colectiva. Si bien el cuestionario se aplica a cada trabajador/a, recogiendo sus percepciones, estas dan cuenta del estado de situación de un área de trabajo la que se constituye como unidad de análisis.

En términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la exposición (lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo, el origen de ésta (sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés, el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar. Las cargas, demandas, inquietudes preocupaciones, insatisfacciones laborales son aspectos que favorecen la aparición de síntomas de deterioro de la salud. El estrés, es una estación “intermedia” entre el factor de riesgo y la aparición sintomática de la patología.

Dimensiones y subdimensiones analizadas:

Las definiciones que se presentan a continuación pueden utilizarse para interpretar los resultados de los cuestionarios. Expresan la validez conceptual de las dimensiones, es decir la idea o concepto que se pretende medir a través de las preguntas. Por lo tanto, permiten interpretar los datos del relevamiento en términos de exposición a un factor de riesgo.

1. Exigencias en el trabajo

Estas representan las cargas que la actividad laboral puede generar en los trabajadores, en un sentido amplio, son las que obedecen a exigencias menos visibles como las exigencias de orden subjetivo (mental o emocional).

1.1. Exigencias cuantitativas:

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Esas exigencias o cargas que deben afrontar los trabajadores presentan relaciones estrechas con la cantidad de personas destinadas a tal fin.

1.2. Ritmo de trabajo:

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Es la frecuencia y la velocidad de movimientos de trabajo necesarios para lograr el resultado deseado. En consecuencia, el ritmo de trabajo plantea la relación entre la cantidad de productos obtenidos por una determinada cantidad de trabajadores en un tiempo establecido.

1.3. Exigencias cognitivas:

Son demandas que activan diversos procesos de pensamiento simultáneos donde se pone en juego la capacitación de los trabajadores, la capacidad de decisión y otras funciones mentales como la memoria.

1.4. Exigencias emocionales:

Son exigencias para no involucrarnos en las relaciones interpersonales que implican el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones. No involucra a las personas que trabajan u ocupan puestos jerárquicos en el propio establecimiento.

1.5. Exigencias de esconder emociones:

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios, clientes, alumnos, superiores o compañeros, implican que tanto las preocupaciones, sentimientos que surgen en el trabajo motivadas por el contacto con otras personas, como así también, las originadas por fuera del mismo, no puedan ser canalizadas o expresadas en el propio espacio de trabajo. Esta “barrera” no tiene un origen individual sino que forma parte de una prescripción o pauta organizacional.

2. Doble presencia

Son las exigencias simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar, representando una carga negativa cuando se manifiesta una superposición ante determinadas situaciones, determinando la prolongación de la jornada de trabajo y con perspectivas negativas

respecto a la armonización de ambas esferas. En ese caso la modificación del tiempo de trabajo para que pueda sortearse esa tarea sincrónica puede representar un alivio para los trabajadores.

3. Organización y sentido del Trabajo

3.1. Autonomía:

Refiere a la influencia que poseen los trabajadores para determinar por sí mismo algunos aspectos inherentes a la pauta de trabajo, tales como: el orden, los métodos, las pausas, el ritmo y horario.

3.2. Posibilidades de desarrollo:

Es el nivel de oportunidades que ofrece el trabajo para adquirir y poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia. Se verá influenciada por la existencia y grados de implementación de carrera administrativa, escalafones o calificación otorgada por el empleador.

3.3. Variedad:

Remite a la diversidad de tareas en el proceso de trabajo. Es lo opuesto a la monotonía. De algún modo puede llegar a ser un aspecto protector de las condiciones de trabajo en caso de oponerse a la monotonía del trabajo, pero en caso que no esté capacitado o tenga que afrontar una carga de trabajo numerosa la variación implica un agravante de esta última carga.

3.4. Sentido de trabajo:

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores, tales como la utilidad, la importancia, el valor social, el aprendizaje que implica o la visualización de su contribución al producto o servicio final (es la contracara de la alienación). Refiere al sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo también bajo este concepto se incluye otra acepción, que es la que el trabajador conozca su contribución al producto final.

3.5. Control sobre los tiempos:

Refiere a la autonomía de quienes trabajan para administrar los tiempos de trabajo, descanso, extensión de la jornada de trabajo y pausas.

3.6. Compromiso:

Remite a la identificación que tienen las personas que trabajan con la tarea y la empresa.

4. Relaciones interpersonales y liderazgo

4.1. Previsibilidad:

Implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos información sobre el contenido del trabajo). La previsibilidad implica tendencialmente altos niveles de estabilidad de trabajo y ausencia de cambios inesperados.

4.2. Claridad de rol:

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. En su faz negativa supone ambigüedad en el reparto y asignación de misiones y funciones.

4.3. Conflicto de rol:

Esta dimensión comprende dos facetas: a) las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo. Aparece como riesgo cuando los valores de los trabajadores se contradicen con el contenido de las tareas que deben realizar. También cuando existen discrepancias entre las tareas o funciones que debe cumplir. b) conflictos de carácter profesional o ético.

4.4. Calidad de liderazgo:

Percepción de los trabajadores sobre el modo de gestión y capacitación de los mandos superiores inmediatos en relación a la planificación y asignación de trabajo.

4.5. Apoyo de compañeros:

Percepción de los trabajadores en relación a la respuesta de sus compañeros ante una necesidad; atañe a la valoración de los trabajadores por sus pares.

4.6. Apoyo de superiores:

Percepción de los trabajadores en relación a la respuesta de sus jefes ante una necesidad; atañe a la

valoración del jefe inmediato sobre su trabajo.

4.7. Sentimiento de grupo:

Percepción de los trabajadores sobre su inclusión dentro de un colectivo que lo contiene.

4.8. Reconocimiento:

Refiere a la valoración, respeto y trato justo en el trabajo (balance entre los esfuerzos y compensaciones) por parte de la dirección (jefaturas, gerencias, direcciones, etc.).

5. Inseguridad laboral

5.1. Inseguridad en el empleo:

Es la preocupación por el futuro en relación al mercado de trabajo. Tiene como sustrato aproximaciones al concepto de precariedad laboral, definido este como un alejamiento de formas de empleo estable o la percepción de amenaza de pérdida de condiciones de empleo estable.

5.2. Flexibilidad interna:

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales dentro de la empresa, entre las cuales se encuentra la calificación de la mano de obra, la polivalencia, la multiplicidad de tareas, la movilidad interna forzada, entre otras. Se enmarca bajo el concepto de flexibilización laboral. A diferencia de la inseguridad en el empleo la percepción se dirige a pautas de trabajo puertas adentro del establecimiento.

6. Confianza

Proviene de la definición de capital social, como fuerza desigualmente distribuida a través de la cual se materializan las diferencias sociales. Llevado este concepto al campo de las relaciones laborales apunta a poder leer relaciones sociales dentro de la empresa que influyen o no las interacciones entre empleados y entre gerencia y empleados, apuntando los objetivos de la empresa y mejorando las condiciones de trabajo de las personas vinculadas. Se reemplaza la idea de red por la de colaboración. Como en la relación laboral es imposible eliminar la asimetría y los

conflictos que devienen de ella, se incorpora a la colaboración la justicia y la confianza. Las tres juntas conforman el capital social.

6.1. Confianza vertical

Se entiende por confianza vertical a cómo los trabajadores perciben el modo en que sus superiores confían en su trabajo. Remite al modo en que los superiores facilitan o dificultan el acceso a la información confiable en el trabajo; a la seguridad de que los trabajadores actuarán de forma adecuada y competente; y a la presencia de cooperación y diálogo entre ambas partes para la resolución de los conflictos

6.2. Confianza horizontal

Remite al modo en que los trabajadores facilitan o dificultan el acceso a la información confiable en el trabajo; a la seguridad de que los compañeros actuarán de forma adecuada; y a la presencia de cooperación y diálogo entre ellos y con el empleador para la resolución de los conflictos.

7. Justicia

Indica la percepción de la distribución equitativa de exigencias y compensaciones en relación con otros trabajadores de la misma categoría, tanto en el trato como en la posibilidad de justicia en términos formales por la organización.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Valoración de la exposición:

La exposición tiene dos dimensiones:

- la intensidad, que se mide a través de un puntaje individual o por cada trabajador,
- la extensión, que es la proporción de personas que tienen esa intensidad (o rango de puntajes).

Cuadro XV: *Puntajes límites para población de referencia externa*

Dimensión	Puntajes límites		
	1er tercil (Verde)	2do tercil (Amarillo)	3er tercil (Rojo)
Exigencias en el trabajo	< 39	39 – 56	> 56
Doble presencia	< 25	25 – 50	> 50
Organización del trabajo	< 33	33 – 47	> 47
Relaciones interpersonales	< 24	24 – 36	> 36
Inestabilidad en el trabajo	< 8	8 – 33	> 33
Confianza	< 25	25 – 40	> 40
Justicia laboral	< 25	25 – 50	> 50

Nota. Recuperado en Manual del método COPSQ-ARG pp 32

Se adopta la misma simbología estandarizada por el método COPSQ-ISTAS, que representa la exposición en tres niveles con los colores de un semáforo:

 - **Rojo** para aquellos puntajes que podrían considerarse como una exposición a factores psicosociales que debe ser reducida.

 - **Amarillo** para puntajes donde la intervención no es prioritaria pero es necesario un monitoreo frecuente.

 - **Verde** para los niveles de exposición que se deben continuar monitoreando periódicamente.

Como parte de este proceso, y en base a estos fundamentos, se diseñó una encuesta anónima desde la herramienta Google forms, en la que se incluye una evaluación de las condiciones y medio ambiente del trabajo y los riesgos psicosociales, tanto para teletrabajadores como para el trabajo en oficina. El modelo de encuesta utilizado en la presente tesis se muestra a continuación:



Encuesta sobre Salud Laboral

Cuestionario para evaluar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo e identificar Factores de Riesgos Psicosociales.

***Obligatorio**

DATOS GENERALES

1. Edad *

2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

☐ Femenino

☐ Masculino

3. Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

☐ 1. Soltera/o

☐ 2. Casada/o

☐ 3. Divorciada/o

☐ 4. Separada/o

☐ 5. Viuda/o

☐ 6. En unión libre

SITUACIÓN LABORAL

4. Situación Laboral *

Marca solo un óvalo.

☐ Titular

☐ Temporario

☐ Provisorio

☐ Otros

5. Sector donde trabaja *

6. Cargo o tarea que desempeña *

7. Antigüedad total en años *



8. Ciudad donde trabaja *

9. Modalidad de Trabajo Actual *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Trabajo presencial en oficina
- ☐ Teletrabajo
- ☐ Mixto (presencial y en casa)

10. ¿Su horario laboral es superior a las 8 horas diarias de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

11. ¿Por temas laborales cuántas veces a la semana debe movilizarse? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1 vez a la semana
- ☐ 2 veces a la semana
- ☐ 3 veces a la semana
- ☐ Toda la semana
- ☐ No me movilizo

12. ¿Cuál es su medio de movilización? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Vehículo propio
- ☐ Bicicleta
- ☐ Colectivo
- ☐ Taxi
- ☐ Caminando
- ☐ No me movilizo

MODALIDAD TELETRABAJO

13. ¿Cuenta con un lugar de trabajo específico para realizar las actividades laborales en casa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí *Salta a la pregunta 14*
- ☐ No *Salta a la pregunta 14*
- ☐ No realizo modalidad de teletrabajo *Salta a la pregunta 25*

14. Su puesto de teletrabajo cuenta con las siguientes características ? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No
Silla cómoda con espaldar ajustable	☐	☐
Escritorio acorde a su altura	☐	☐
Altura del PC acorde a su estatura	☐	☐
Teclado en buen estado	☐	☐
Mouse en buen estado	☐	☐
Niveles de ruidos altos	☐	☐

15. Identifique las situaciones de riesgo presente en su puesto de teletrabajo *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No	A veces
Deficiencia/ ausencia de luz natural o artificial, evidenciando algunas sombras o reflejos al ejecutar tareas?	☐	☐	☐
Presenta problemas de audición, o percibe ruidos en su ambiente laboral?	☐	☐	☐
¿Ha presentado algún tipo de lesión musculoesquelética?	☐	☐	☐
¿En su actividad tiene movimientos rápidos, repetitivos y continuos?	☐	☐	☐
¿Presenta momentos de altos niveles de estrés en su jornada laboral?	☐	☐	☐



16. ¿Las conexiones eléctricas de su lugar de trabajo se encuentran en buen estado? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

17. ¿Hay cables atravesados en su lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

18. ¿Su área de trabajo es compartida con familiares? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

19. ¿La carga laboral de su trabajo ha afectado el relacionamiento y/o tiempo con su familia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

20. ¿La modalidad de teletrabajo ha generado algún perjuicio en su condición de salud? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No realizo trabajo en casa

21. ¿Durante la modalidad de teletrabajo ha presentado alguna incapacidad médica por enfermedad laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No realizo trabajo en casa

22. Si su respuesta es afirmativa: ¿Cuál ha sido la incapacidad médica que ha presentado?

23. ¿Durante la modalidad de teletrabajo ha presentado alguna incapacidad médica por accidente de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No realizo trabajo en casa

24. Si su respuesta es afirmativa: ¿Qué tipo de accidente ha sufrido en el trabajo?

CONDICIONES LABORALES

25. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO *

Marca solo un óvalo por fila.

	Malo	Regular	Bueno
condiciones edilicias	☐	☐	☐
condiciones eléctricas	☐	☐	☐
condiciones de los servicios	☐	☐	☐
espacio laboral	☐	☐	☐
mesa de trabajo	☐	☐	☐
espacio de guardado	☐	☐	☐
superficie de desplazamiento a pie	☐	☐	☐
iluminación	☐	☐	☐
ventilación	☐	☐	☐
sistema de prevención de incendio	☐	☐	☐
sistema de evacuación	☐	☐	☐
temperatura	☐	☐	☐
humedad	☐	☐	☐
sistema de climatización	☐	☐	☐
ruido	☐	☐	☐
vestuarios/sanitarios	☐	☐	☐

26. TECNOLOGÍA Y HERRAMIENTAS *

Marca solo un óvalo por fila.

	Malo	Regular	Bueno
dipositivos de seguridad	☐	☐	☐
mantenimiento preventivo	☐	☐	☐
instrucciones de seguridad e higiene	☐	☐	☐
condiciones de computadoras y herramientas	☐	☐	☐
cantidad de computadoras y herramientas	☐	☐	☐
medidas de protección	☐	☐	☐

27. FACTORES ERGONÓMICOS *

Marca solo un óvalo por fila.

	Malo	Regular	Bueno
silla de trabajo	☐	☐	☐
mesa de trabajo	☐	☐	☐
distribución del personal	☐	☐	☐
repetición de tareas	☐	☐	☐
uso de herramientas	☐	☐	☐
variación de postura	☐	☐	☐
información ergonómica preventiva	☐	☐	☐

28. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO *

Marca solo un óvalo por fila.

	Malo	Regular	Bueno
organización de tareas	☐	☐	☐
rítmo de trabajo	☐	☐	☐
recursos disponibles	☐	☐	☐

colaboración de otros sectores	☐	☐	☐
trabajo en equipo	☐	☐	☐
jornada laboral	☐	☐	☐
clima laboral	☐	☐	☐
relación trabajo/vida personal	☐	☐	☐
formación / capacitación	☐	☐	☐
protección psicológica	☐	☐	☐
igualdad de oportunidades	☐	☐	☐
respeto	☐	☐	☐
solidaridad y apoyo psicológico	☐	☐	☐

EXIGENCIAS EN EL TRABAJO

29. ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna Vez	Nunca
no puede terminar sus tareas laborales?	☐	☐	☐	☐	☐
se retrasa en la entrega de su trabajo?	☐	☐	☐	☐	☐
tiene que trabajar muy rápido?	☐	☐	☐	☐	☐
el ritmo de trabajo es alto todo el día?	☐	☐	☐	☐	☐
en su trabajo tiene que atender problemas de otros? (que no sean compañeros ni jefes)	☐	☐	☐	☐	☐
su trabajo es emocionalmente desgastador?	☐	☐	☐	☐	☐

Doble presencia

30. ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
hay momentos en los que necesitarías estar "en su trabajo y en casa a la vez"?	☐	☐	☐	☐	☐

Organización del trabajo

31. ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
usted puede incidir/influir sobre las decisiones que afectan su trabajo?	☐	☐	☐	☐	☐
su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	☐	☐	☐	☐	☐
su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?	☐	☐	☐	☐	☐
tienen sentido sus tareas?	☐	☐	☐	☐	☐
puede decidir cuándo hace un descanso/pausa?	☐	☐	☐	☐	☐

Relaciones interpersonales en su lugar de trabajo

32. ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
en su trabajo se le informa con suficiente antelación las decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	☐	☐	☐	☐	☐



recibe toda la
información
que necesita
para realizar
bien su trabajo?

☐☐☐☐☐

le son
transmitidos
claramente los
objetivos de
trabajo?

☐☐☐☐☐

se le exigen
cosas
contradictorias/
opuestas en el
trabajo?

☐☐☐☐☐

tiene que
realizar tareas
que a su
criterio
deberían
hacerse de otra
manera?

☐☐☐☐☐

su jefatura
planifica bien el
trabajo?

☐☐☐☐☐

su jefatura
resuelve bien
los conflictos?

☐☐☐☐☐

recibe ayuda ya
apoyo de sus
compañeros de
trabajo en la
realización de
su trabajo?

☐☐☐☐☐

tiene un buen
ambiente con
sus
compañeros de
trabajo?

☐☐☐☐☐

su trabajo es
valorado por
sus superiores,
dirección,
gerencia o
dueños?

☐☐☐☐☐

Inestabilidad en el trabajo

33. ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

Siempre Muchas veces Algunas veces Sólo alguna vez Nunca

está
preocupado
por si le
despiden o no
le renuevan el
contrato?

☐☐☐☐☐

está
preocupado
por lo difícil
que sería
encontrar otro
trabajo en
caso que se
quedara
desempleado?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

está
preocupado
por si le
trasladan a
otro centro de
trabajo,
unidad,
departamento
o sección
contra su
voluntad?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐**Confianza**

34. ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
la dirección, gerencia o dueño, confía en que los trabajadores hagan bien su trabajo?	☐	☐	☐	☐	☐
se puede confiar en la información que viene de la dirección, gerencia o dueño?	☐	☐	☐	☐	☐

Justicia Laboral

35. ¿Con qué frecuencia... *

Marca solo un óvalo por fila.

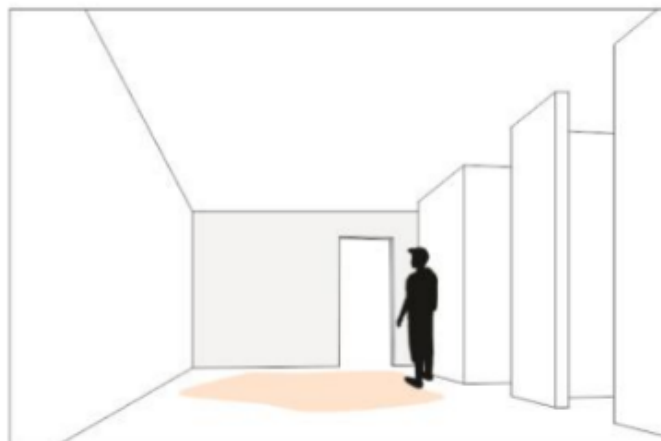
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
se solucionan los conflictos de una manera justa?	☐	☐	☐	☐	☐
se distribuyen las tareas de una forma justa?	☐	☐	☐	☐	☐



HISTORIA DE VIDA

Nos proponemos analizar el proceso de salud enfermedad en el nivel singular. Para ello contamos con el testimonio de una teletrabajadora de la empresa que nos manifiesta su actividad en la empresa, su trabajo diario y las sensaciones que posee desde que realiza este tipo de modalidad Laboral. La misma trabaja desde su domicilio, donde a través de plataformas digitales se conecta con otros teletrabajadores y con sus superiores. Desde allí vuelca sus desarrollos informáticos y recibe un feedback de sus propuestas.

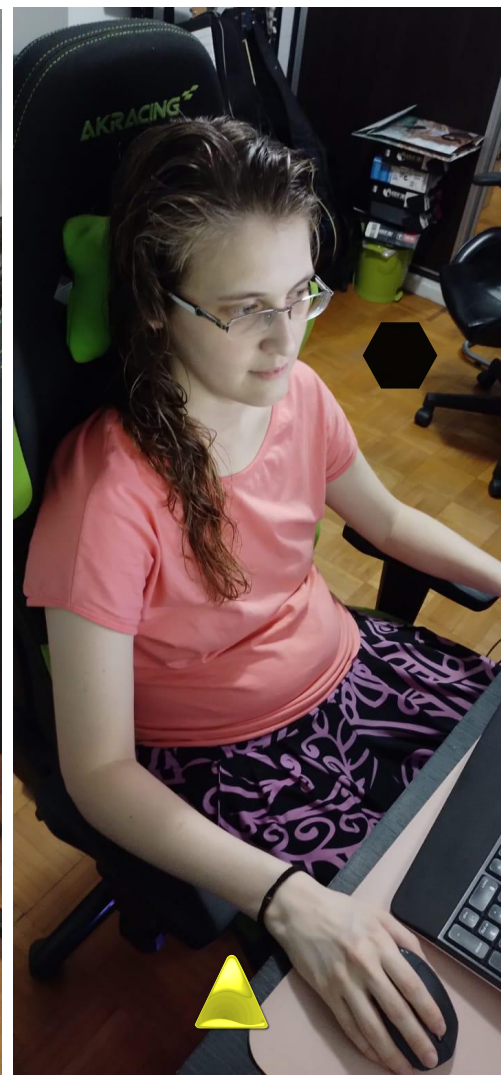
Pasaremos a analizar primeramente su vivienda y el modo en que la habita. Los espacios de trabajo que ha generado y sus condiciones:



ESPACIO	ACCESO	VINCULOS DISPOSITIVOS ARQUITECTONICOS	UBICACIÓN
 espacio de trabajo al interior de la unidad, que funciona como espacio de acceso multi-uso a la vivienda.	compartido a través del espacio de trabajo	espacio común	interior integrado

El espacio de trabajo se ubica en un departamento de dos dormitorios que comparte la teletrabajadora con su pareja. Uno de los dormitorios fue acondicionado para el trabajo remoto que realizan ambos, ella de manera exclusiva y su pareja en modalidad mixta.

La habitación también posee un espacio donde se ubican varios instrumentos musicales y una amplia biblioteca de uso personal, por ello podemos decir que el espacio no es de uso exclusivo para el teletrabajo sino un espacio multiuso integrado.



Modelo de autoreporte propuesto al teletrabajador para el análisis periodico del puesto de trabajo:

FORMATO DE AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE TELETRABAJO							
FECHA: 24/04/2023		EMPRESA: ENDAVA		ARL:			
LUGAR DE EVALUACIÓN (Ciudad, dirección, lugar de trabajo): ROSARIO (VIVIENDA UNIFAMILIAR)							
NOMBRE DEL TRABAJADOR:							
DEPENDENCIA O ÁREA:							
RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN:							
UBICACIÓN EXACTA DEL PUESTO EN EL LUGAR DE TELETRABAJO: HABITACIÓN/ESCRITORIO							
ENTORNO DE TRABAJO	ASPECTO IDENTIFICADO	DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES	SI	NO	N.A.	CONDICIÓN QUE REQUIERE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES	OBSERVACIONES
CONDICIONES ERGONÓMICAS	PUESTO DE TRABAJO (ESPACIO, MOBILIARIO, ELEMENTOS DE TRABAJO)	¿Los elementos de trabajo más usados se encuentran ubicados a menos de 25 cm de distancia de alcance?		✓			
		¿Para el desarrollo de actividades laborales, el espacio dispuesto en la residencia cumple con las dimensiones necesarias (trabajo de oficina en posición sentado), mínimo 150 cm de ancho por 150 cm de largo?	✓				
		¿La ubicación del puesto de trabajo permite movilidad en la silla? Verificar que el espacio de movilidad de la silla sea de 80 cm o más.	✓				
		¿El escritorio permite ajustar el teclado de modo que se obtenga una posición cómoda al digitar, manteniendo la mano, muñeca y brazo en línea recta con buen espacio delante del teclado para descansar las manos?		✓			
		¿El mouse lo ubica al lado del teclado y no en otro nivel del escritorio de modo que se pueda alcanzar fácilmente y con la muñeca recta?	✓				
		¿El escritorio permite un buen espacio para los miembros inferiores y la facilidad de movimiento? Espacio de 60 cm como mínimo.		✓			

ENTORNO DE TRABAJO	ASPECTO IDENTIFICADO	DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES	SI	NO	N.A.	CONDICIÓN QUE REQUIERE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES	OBSERVACIONES
CONDICIONES AMBIENTALES	ILUMINACIÓN	¿El área de trabajo tiene iluminación natural (ventanas)?	✓				
		¿Las lámparas o luminarias del área de trabajo están libres de polvo?	✓				
		¿La cantidad de luz es suficiente? Describa en observaciones si se percibe exceso o ausencia de iluminación.	✓				
		¿Se percibe que la intensidad lumínica en el área permite leer sin ninguna dificultad?	✓				
		¿La lámpara de techo en el área de trabajo, con relación a la ubicación de la silla de trabajo, se ubica detrás de ésta?	✓				
		¿La luz natural y/o artificial permite visualizar la pantalla del computador sin generar fatiga visual por reflejos, vidrios o pantallas?	✓				
		¿La ventana tiene protección? (Persianas, blackout, cortinas, películas de filtro, otras)	✓				
	VENTILACIÓN	¿El área de trabajo tiene ventilación natural (ventanas)?	✓				
		¿El área de trabajo tiene ventilación combinada (natural y/o artificial)?	✓				
	RUIDO	¿El ruido eterno (vehículos, vecinos, locales comerciales, residencias e industria) permite realizar las operaciones de trabajo sin ninguna interferencia?		✓			
		¿En el área de trabajo hay ausencia de fuentes generadoras de ruido? Si hay presencia describa las fuentes que generan ruido en la casilla de observaciones.	✓				
RIESGOS BIOLÓGICOS	VIRUS, BACTERIAS, HONGOS, INSECTOS Y ROEDORES	¿El área definida para teletrabajo es un ambiente libre de virus, bacterias, hongos, insectos y roedores?	✓				
	FLUIDOS BIOLÓGICOS	¿En el área de trabajo no hay contacto con fluidos biológicos?	✓				

ENTORNO DE TRABAJO	ASPECTO IDENTIFICADO	DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES	SI	NO	N.A.	CONDICIÓN QUE REQUIERE LA IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES	OBSERVACIONES
CONDICIONES LOCATIVAS	PISOS	¿Los pisos del área de trabajo son planos?	✓				
		¿El piso está libre de obstáculos y desperdicios?		✓			
		¿El material del piso está en buenas condiciones? Describa en observaciones el tipo de material del piso en el área de trabajo (cerámica, madera o alfombra).	✓				
		¿Las rodachinas de la silla son adaptables al piso en el área definida para teletrabajo?	✓				
	TECHO	¿El techo del área de trabajo está en buenas condiciones? (Sin humedades, grietas o comején si fuese de madera)	✓				
	PAREDES	¿Las paredes están en buenas condiciones? (Sin grietas ni humedades)	✓				
		¿Los cuadros, repisas o demás objetos anclados en el área de trabajo son seguros?	✓				
	ZONAS DE CIRCULACIÓN	¿Los espacios destinados para la entrada y salida del área de trabajo están libres de obstáculos?		✓			
	ZONAS COMUNES	¿El ingreso al área definida para el teletrabajo es seguro? Describa en observaciones cuál es el acceso, si es por escaleras, corredor, rampa, mezzanine, balcones.	✓				
	ESCALERAS	¿Las escaleras se encuentran en buen estado?	✓				
		¿Las escalas y balcones cumplen con pasamanos, bandas o piso antideslizante y el tamaño de huella en la escala es suficiente para la mayoría de las personas?	✓				
		¿El material y diseño de las escaleras es antideslizante?		✓			
		¿Las escaleras están libres de obstáculos?	✓				
	PUERTAS	¿Las diferentes puertas que tiene el área de trabajo están en buen estado y funcionan normalmente?	✓				
	ORDEN Y ASEO	¿En el área de trabajo hay buenas prácticas de orden, limpieza y aseo?	✓				
		¿Si el escritorio cuenta con cajonera, los elementos de trabajo son almacenados en ella y el espacio es suficiente?		✓			

RIESGO DE INCENDIO Y EXPLOSIÓN	INCENDIO	¿Conoce los procedimientos para actuar en caso de una emergencia en el lugar definido para el teletrabajo?	✓			
		¿Cuenta con medios de extinción o extintor? ¿Interno y/o externos en zonas comunes?	✓			
		¿Conoce el procedimiento para uso y manejo de extintores?	✓			
		¿En el lugar definido para el teletrabajo hay ausencia de almacenamiento de líquidos o sólidos combustibles?	✓			
RIESGO ELÉCTRICO	EQUIPOS E INSTALACIONES ELÉCTRICAS	¿Los equipos en e área de trabajo tienen conexión a tierra?	✓			
		¿Las instalaciones eléctricas están debidamente protegidas (tomas, extensiones y enchufes)?	✓			
		¿Hay ausencia de empalmes (uniones) en cables eléctricos?	✓			
		¿Los enchufes del área de trabajo no están sobrecargados con muchas conexiones?	✓			
		¿Las cajas de interruptores están cubiertos?	✓			
OBSERVACIONES GENERALES: el puesto de trabajo se encuentra en una habitación adecuada para tal fin.						
Es compartida con su pareja que también realiza teletrabajo algunos días de la semana.						
ACCIONES CORRECTIVAS SUGERIDAS: Se sugiere mejorar el orden general, la habitación presenta gran cantidad de mobiliario que no guarda relación con la tarea laboral, como libros, e instrumentos.						



El acceso al espacio productivo no condiciona el uso de la vivienda	☐
El ámbito previsto para el estudio/trabajo puede ser/es segregable	☒
Existen espacios previstos para la espera	☒
El espacio de trabajo es “montable/desmontable” permitiendo otros usos	☐
El espacio productivo es pensado para la producción material	☐
El espacio de trabajo se puede considerar como una extensión de la vivienda	☐
Cuenta la unidad con posibilidad de espacios de trabajos “satélite” dispersos	☐
Cuenta el bloque con espacios de trabajo colectivos	☒
El espacio de trabajo tiene algún grado de especialización	☐
El espacio de trabajo requiere/cuenta con particularidades constructivas	☐
El espacio productivo es de igual o mayor área que el resto de la vivienda	☐
Vivienda de promoción pública	☐

☒ presente ☐ posible ☐ no presente

Además de las dificultades consecuentes de compartir el espacio productivo con actividades de ocio, destacamos ciertas deficiencias ergonómicas del puesto de trabajo:

- Se observa que la teletrabajadora utiliza una caja de zapatillas como apoyapies.
- Observamos los antebrazos levemente flexionados y no permanecen paralelos al escritorio.
- La muñeca también se observa levemente inclinada al utilizar el mouse.
- No se observa un buen espacio debajo del escritorio para la movilidad de los miembros inferiores.
- El escritorio no es regulable, de pequeñas dimensiones y con falta de orden general.
- El paso al área de trabajo no se encuentra libre de obstáculos debido a la falta de orden y guardado.

Destacamos igualmente, factores positivos observados, como silla ergonómica adecuada, teclado y mouse cómodos y doble monitor de importantes dimensiones con distancia y ángulos correctos.

Otra dimensión analizada fueron los riesgos psicosociales. En diálogo con la teletrabajadora encontramos aspectos de su rutina diaria que repercuten a este nivel. Es innegable el aislamiento de su trabajo habitual y la falta de fluidez en la comunicación con compañeros y superiores. Su trabajo además posee altas exigencias e impone un ritmo acelerado que influyen negativamente en sus niveles de estrés. Las exigencias dadas por la organización del trabajo sumadas a la inestabilidad laboral y la falta de justicia percibida representan claros riesgos psicosociales.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

DISCUSIÓN

CONCLUSIÓN

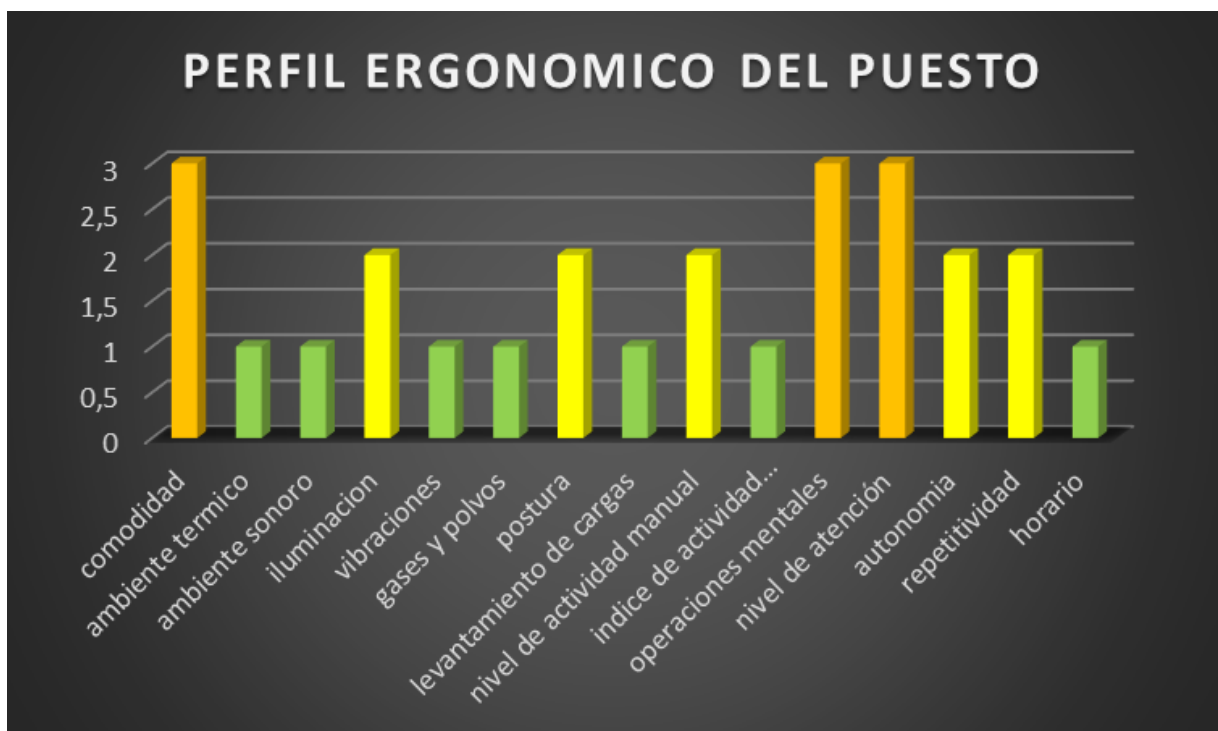
PROPUESTAS DE MEJORA



RESULTADOS

RESULTADOS

ANÁLISIS DEL PERFIL ERGONÓMICO DEL PUESTO EN OFICINAS ENDAVA



ANÁLISIS DE RIESGOS ENCONTRADOS EN OFICINAS ENDAVA:

Detallamos a continuación la identificación de los diferentes riesgos encontrados en el MAPA DE RIESGO, tanto en la plantas de distribución de la oficina, como en las imágenes tomadas:



RIESGOS FÍSICOS: Se destaca el problema que generan los grandes paneles vidriados de las fachadas de la torre, sin un adecuado tratamiento de control solar, que no filtran la iluminación natural e Incluyen riesgos en los puestos de trabajo adyacentes dado la ubicación tangencial de los monitores y el consecuente impacto de encandilamiento. Tanto las condiciones de temperatura, humedad y ventilación son controladas por equipos de aire acondicionado.

Otro riesgo observado lo representan cables eléctricos y de conexión de los equipos sobre distintos escritorios sin guardar criterios de orden y generando un posible riesgo de accidentes.



RIESGOS BIOLÓGICOS: Si bien no se puede objetar las condiciones de limpieza e higiene encontradas en la oficina, se pueden indicar como factores potenciales de riesgos biológicos : los núcleos de sanitarios, el sector cocina/comedor, y diferentes alimentos encontrados en escritorios y espacios de trabajo.



EXIGENCIAS FISIOLÓGICAS Y ERGONÓMICAS: Se observa mobiliario que no concuerda con la tarea de escritorio del personal de oficina, generando posturas incómodas y peligrosas que no guardan una relación ergonómica con la tarea a realizar. Se encontraron sillas altas, amplios sillones, boxes de difícil acceso, mesas ratonas, camastros, etc. que los trabajadores tienen a disposición y no concuerdan con las tareas propuestas.

Algunos escritorios también presentan deficiencias ergonómicas, como monitores bajos,

cables atravesando los escritorios, mobiliario de guardado en lugares de tránsito, así como también la mencionada luz tangencial a los monitores.

**EXIGENCIAS ORIGINADAS EN LA ORGANIZACIÓN, DIVISIÓN, DURACIÓN, SUPERVISIÓN Y**

CONTENIDO DEL TRABAJO: se presentan exigencias psicológicas directamente vinculadas con el trabajo mental que debe realizar el trabajador, dado que muchas de sus tareas son actividades por objetivos, que poseen un periodo de tiempo estipulado para su realización.

El encuentro presencial se dificulta en la oficina debido a la alta incidencia del trabajo remoto y las reuniones virtuales no siempre permiten un diálogo fluido y un feed back entre compañeros y superiores. Algunos espacios de la oficina se encuentran equipados para realizar reuniones presenciales, pero otros espacios de uso común utilizados no respetan factores ergonómicos, para que la tarea se desarrolle en un entorno cuidado para la salud.



RIESGO DE ACCIDENTES: todos estos factores de riesgos enunciados determinan condiciones de peligrosidad existentes en el ambiente de trabajo y condicionan la producción de los accidentes. Se destacan gran cantidad de mobiliario presentes en lugares de tránsito, boxes de muy difícil acceso, y la escalera caracol que vincula ambas plantas, con falta de barandas acordes, construida en un material resbaladizo y con escalones poco señalizados. Pueden señalarse también riesgos de accidentes por la presencia de múltiples cables eléctricos y de conexión en los escritorios de trabajo.



FACTORES PREVENTIVOS: Quisimos destacar los aspectos positivos encontrados tanto en la ergonomía del puesto de trabajo como en las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral. Podemos mencionar salidas de emergencia, detectores de humo, matafuegos correctamente señalizados y alarmas de incendio. Puestos de trabajo con condiciones ergonómicas correctas: sillas adecuadas al puesto, monitores elevados, amplios escritorios.

Lugar de guardado personal, cestos separadores de residuos, amplios espacios de uso común y recreativo. Destacamos la educación en Higiene y Seguridad y los periódicos talleres de Salud Laboral impartidos a todo el personal por el equipo de Medicina Laboral.

ANÁLISIS ESPACIAL DE VIVIENDA DE UN TELETRABAJADOR (HISTORIA DE VIDA)

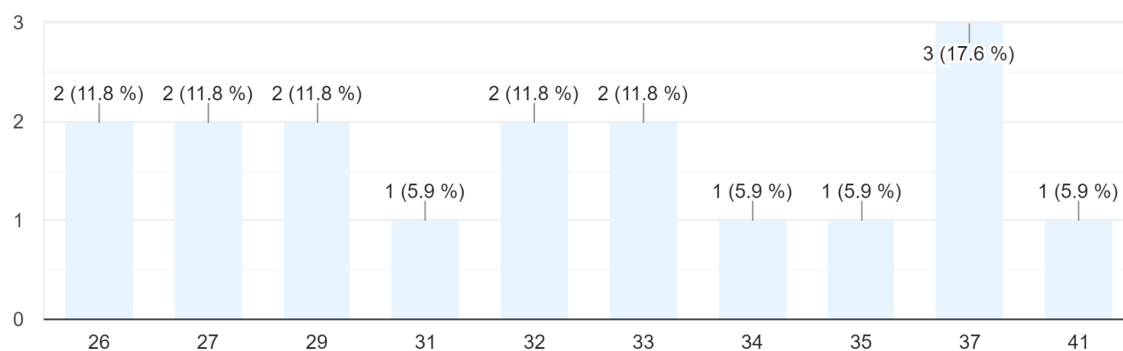


ANÁLISIS DE ENCUESTAS DE TRABAJADORES Y TELETRABAJADORES DE ENDAVA:

DATOS GENERALES

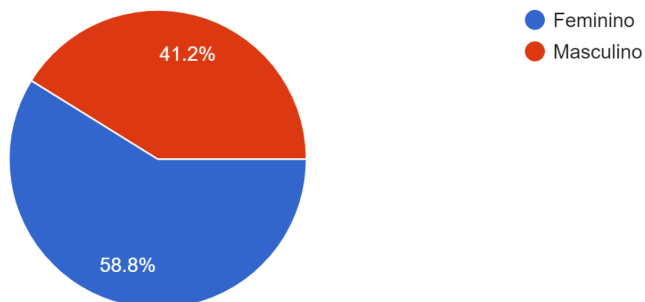
Edad

17 respuestas



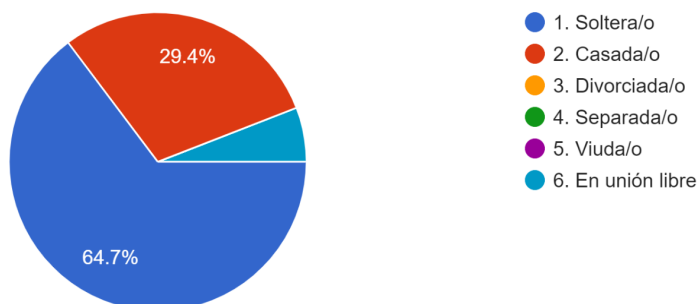
Sexo

17 respuestas



Estado Civil

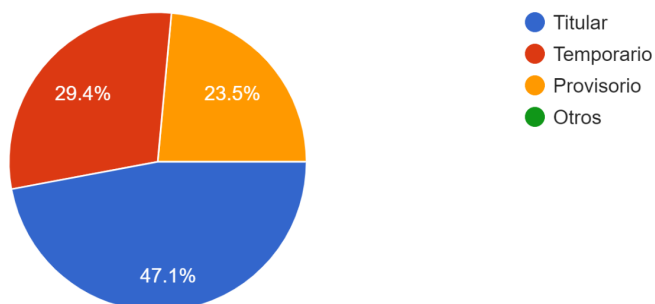
17 respuestas



SITUACIÓN LABORAL

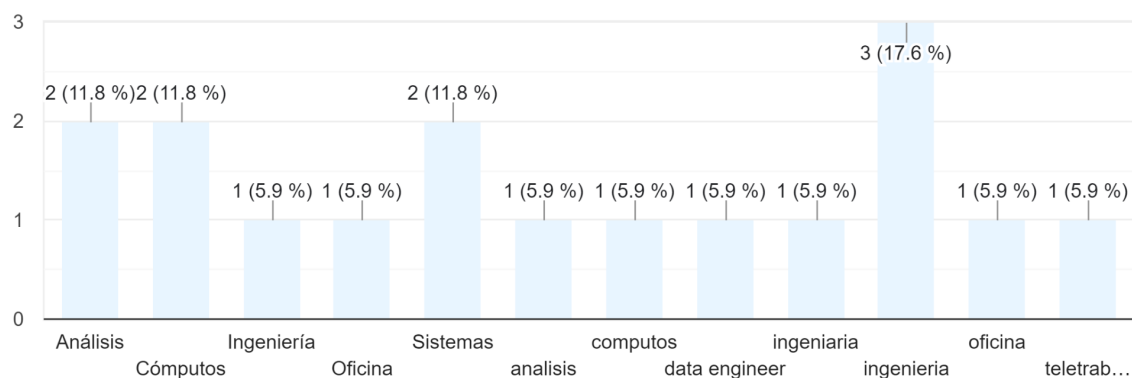
Situación Laboral

17 respuestas



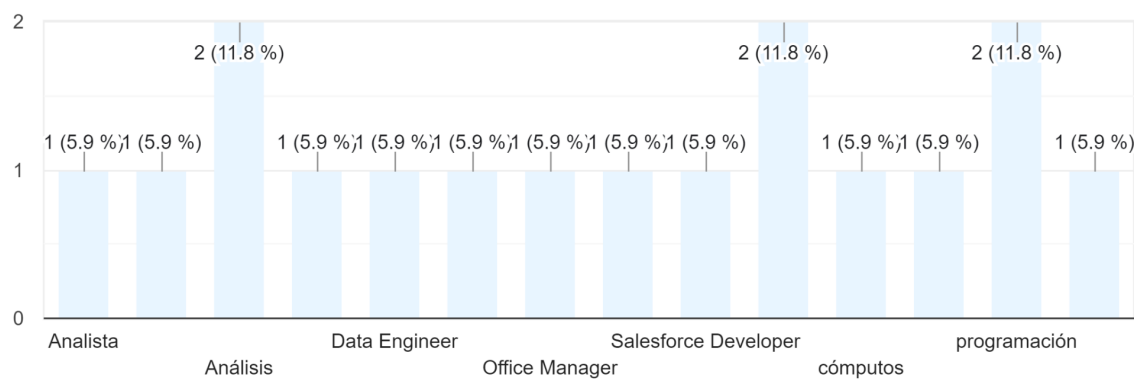
Sector donde trabaja

17 respuestas



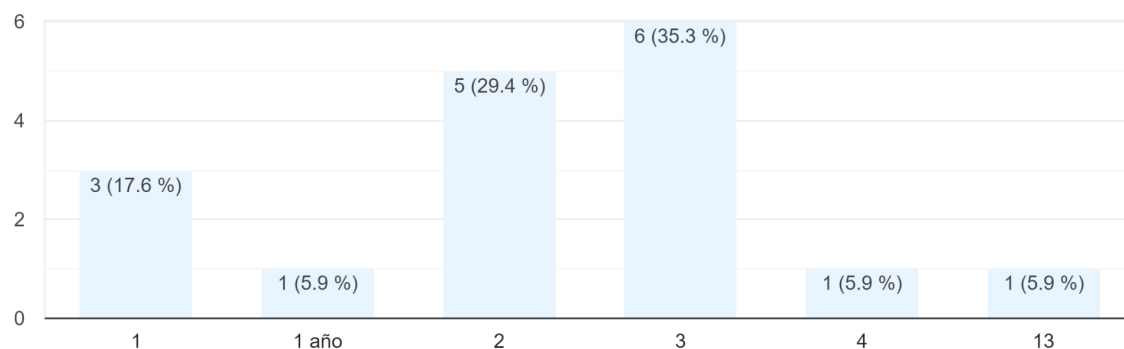
Cargo o tarea que desempeña

17 respuestas



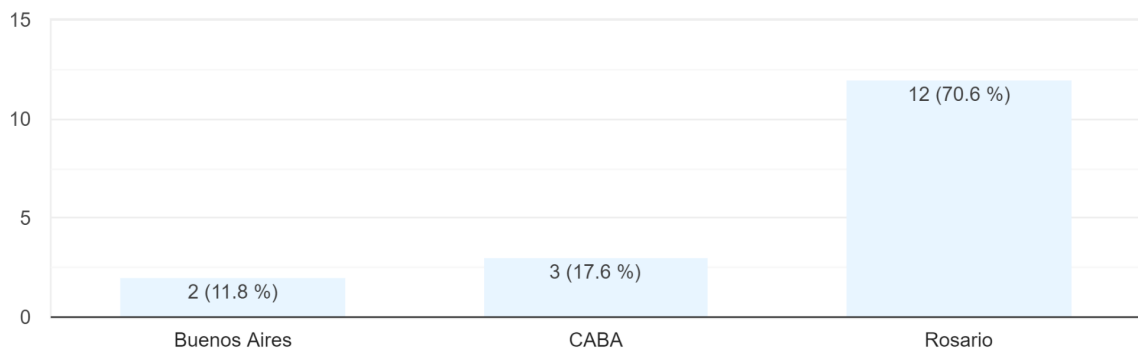
Antigüedad total en años

17 respuestas



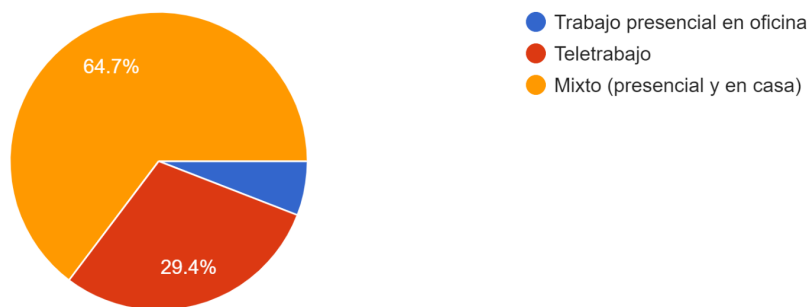
Ciudad donde trabaja

17 respuestas



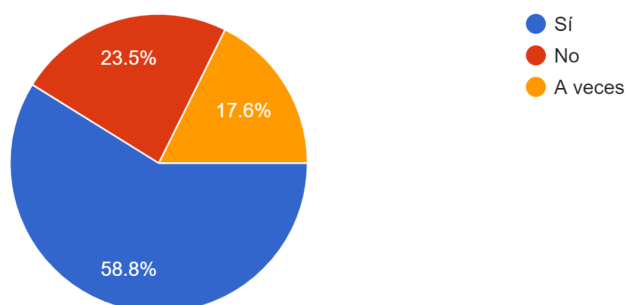
Modalidad de Trabajo Actual

17 respuestas



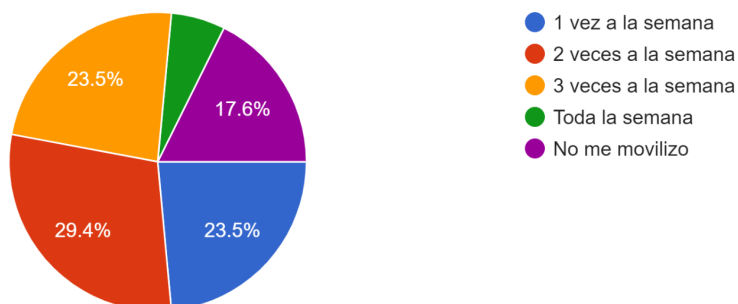
¿Su horario laboral es superior a las 8 horas diarias de trabajo?

17 respuestas



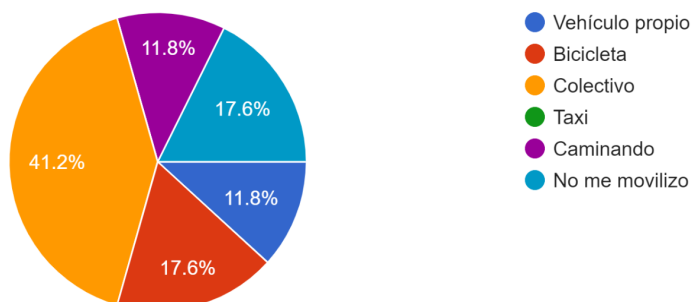
¿Por temas laborales cuántas veces a la semana debe movilizarse?

17 respuestas



¿Cuál es su medio de movilización?

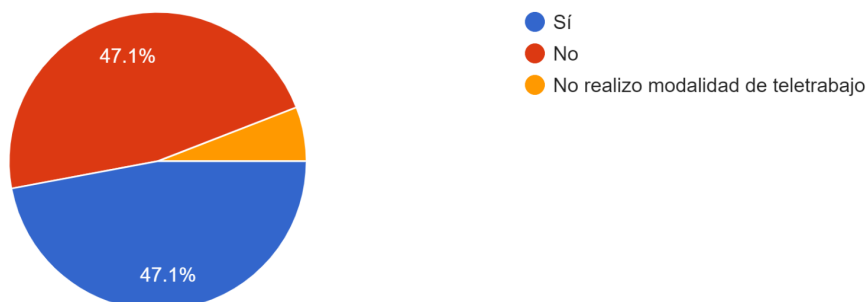
17 respuestas



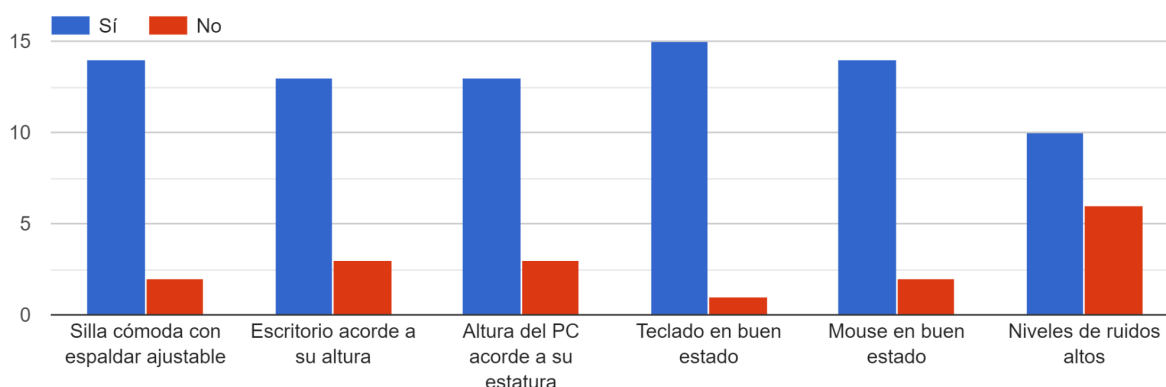
MODALIDAD DE TRABAJO

¿Cuenta con un lugar de trabajo específico para realizar las actividades laborales en casa?

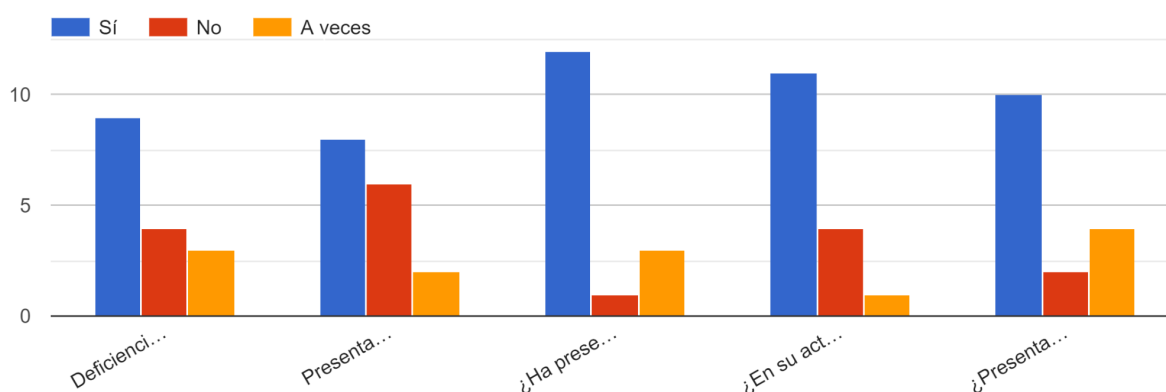
17 respuestas



Su puesto de teletrabajo cuenta con las siguientes características ?

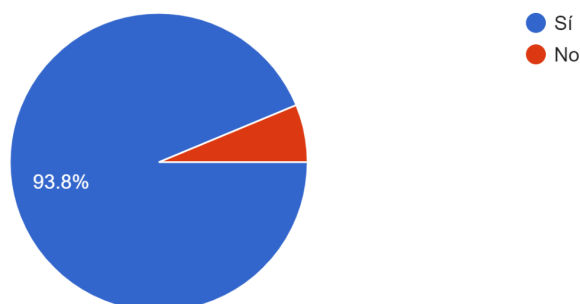


Identifique las situaciones de riesgo presente en su puesto de teletrabajo



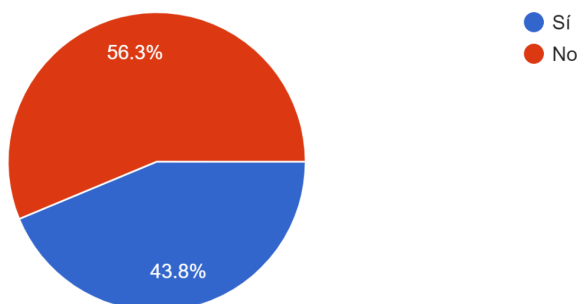
¿Las conexiones eléctricas de su lugar de trabajo se encuentran en buen estado?

16 respuestas



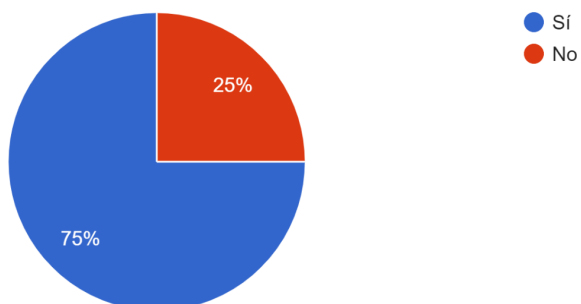
¿Hay cables atravesados en su lugar de trabajo?

16 respuestas



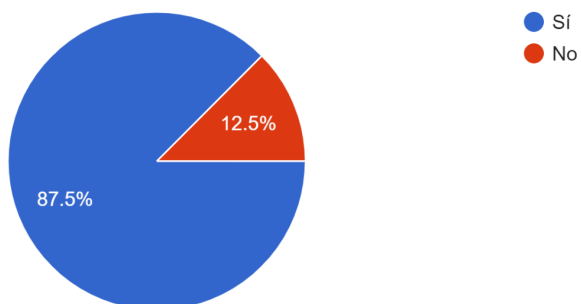
¿Su área de trabajo es compartida con familiares?

16 respuestas



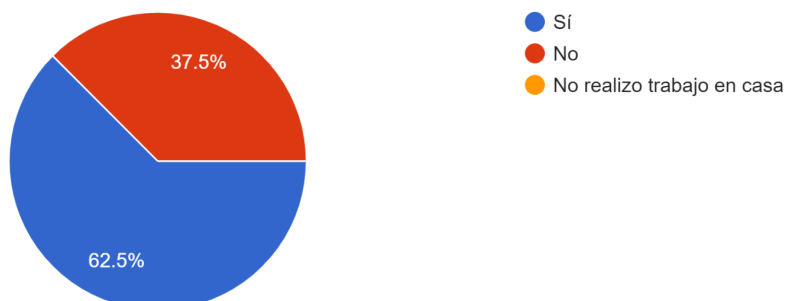
¿La carga laboral de su trabajo ha afectado el relacionamiento y/o tiempo con su familia?

16 respuestas



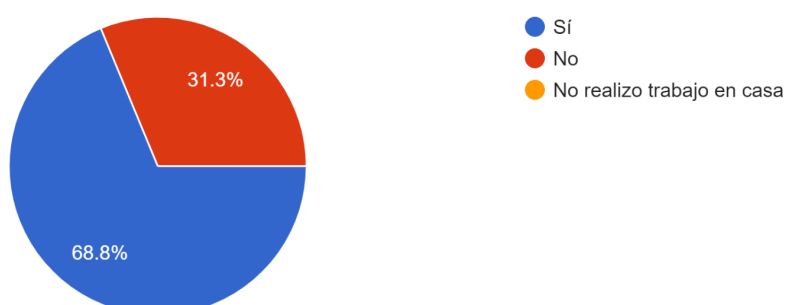
¿La modalidad de teletrabajo ha generado algún perjuicio en su condición de salud?

16 respuestas



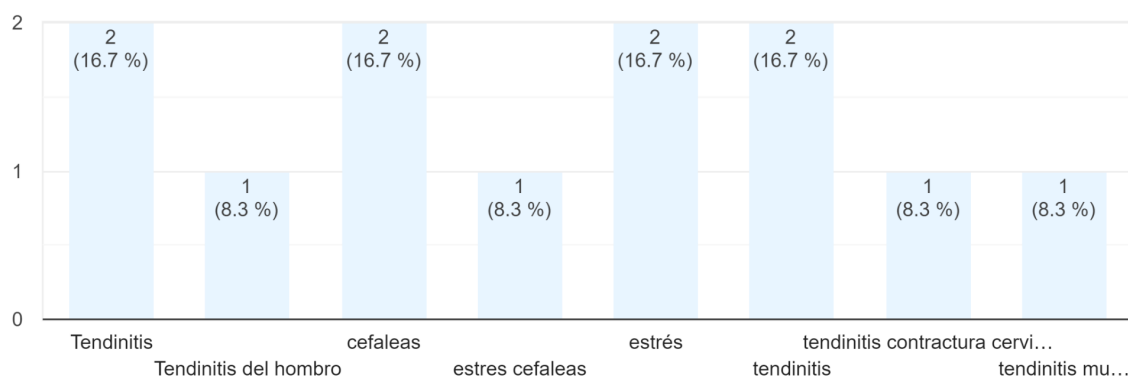
¿Durante la modalidad de teletrabajo ha presentado alguna incapacidad médica por enfermedad laboral?

16 respuestas



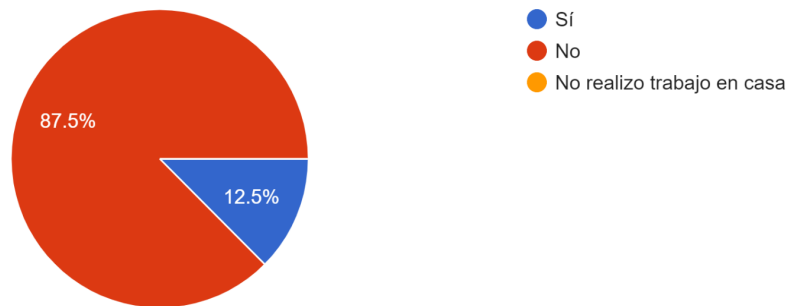
Si su respuesta es afirmativa: ¿Cuál ha sido la incapacidad médica que ha presentado?

12 respuestas



¿Durante la modalidad de teletrabajo ha presentado alguna incapacidad médica por accidente de trabajo?

16 respuestas



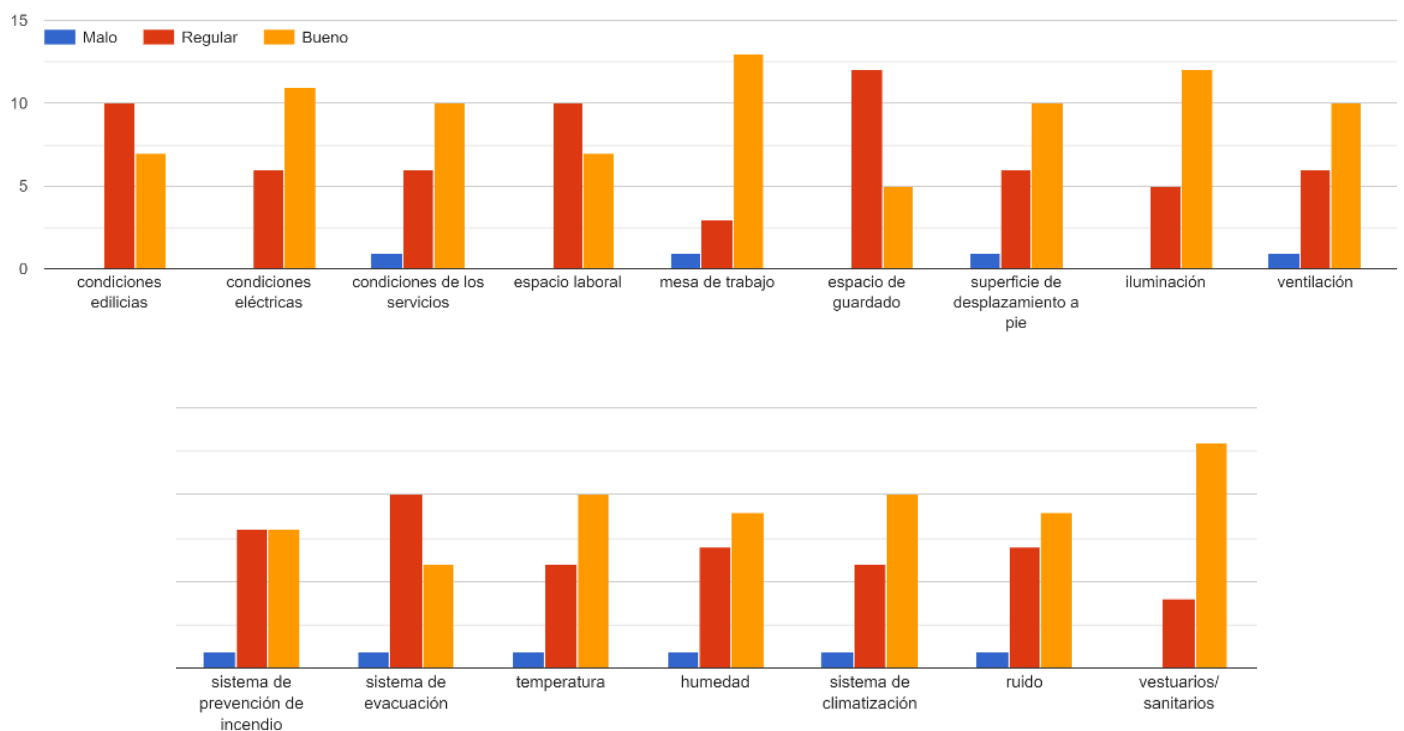
Si su respuesta es afirmativa: ¿Qué tipo de accidente ha sufrido en el trabajo?

2 respuestas

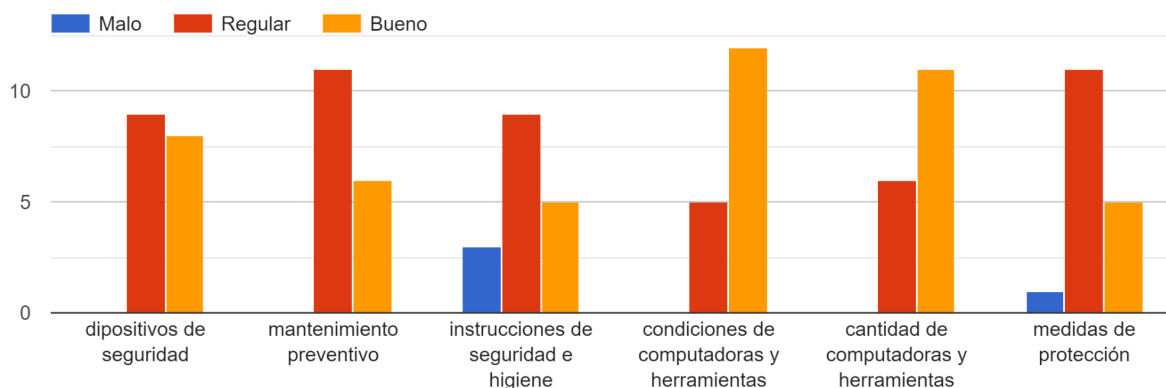
caída
accidente doméstico quemadura

CONDICIONES LABORALES

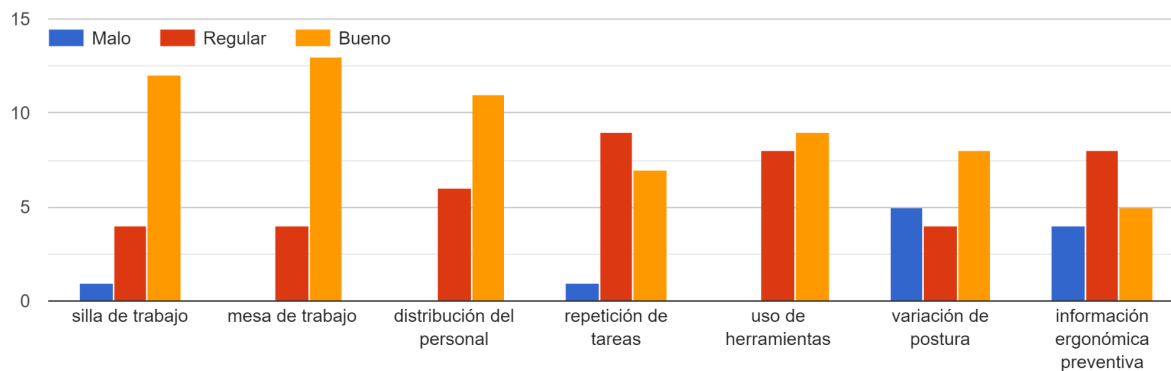
MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO



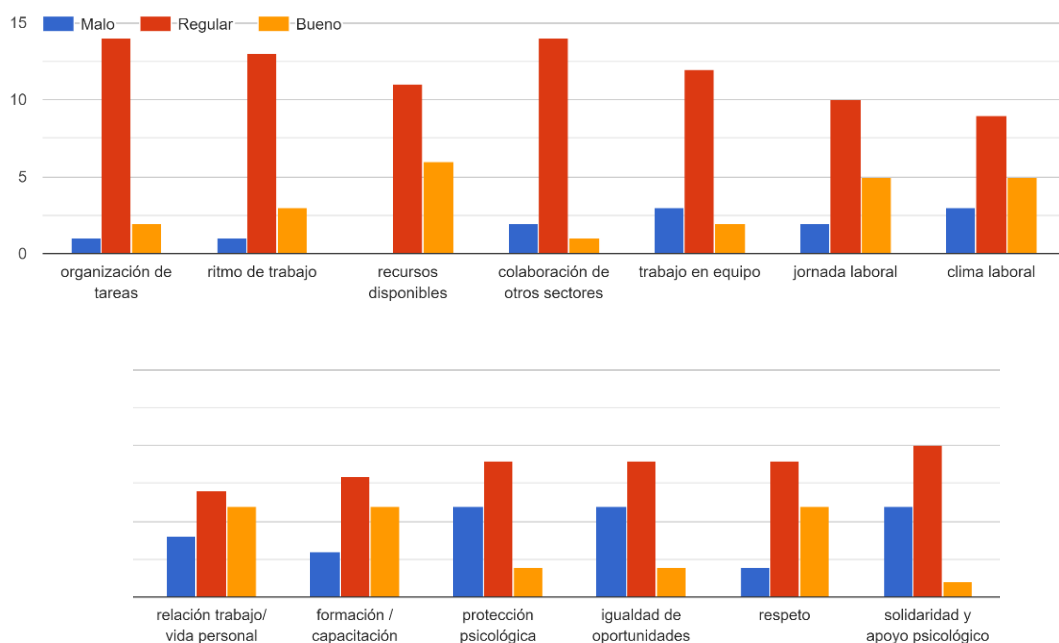
TECNOLOGÍA Y HERRAMIENTAS



FACTORES ERGONÓMICOS

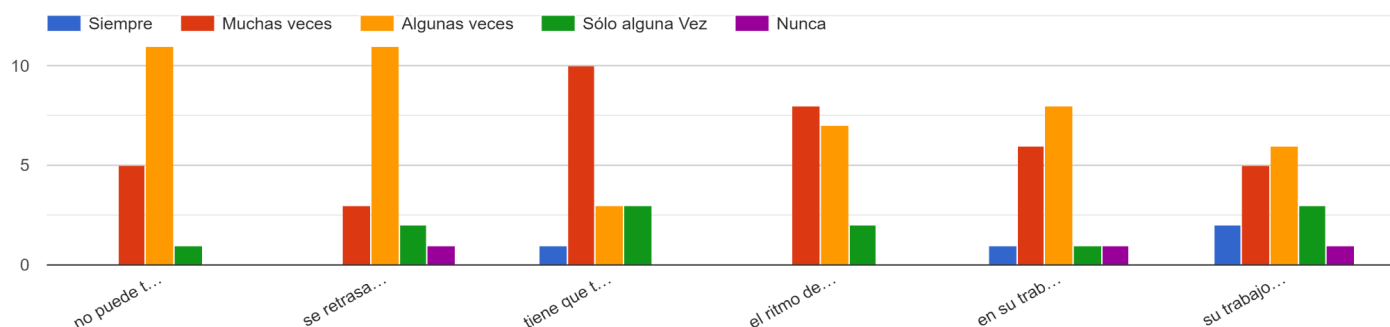


ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



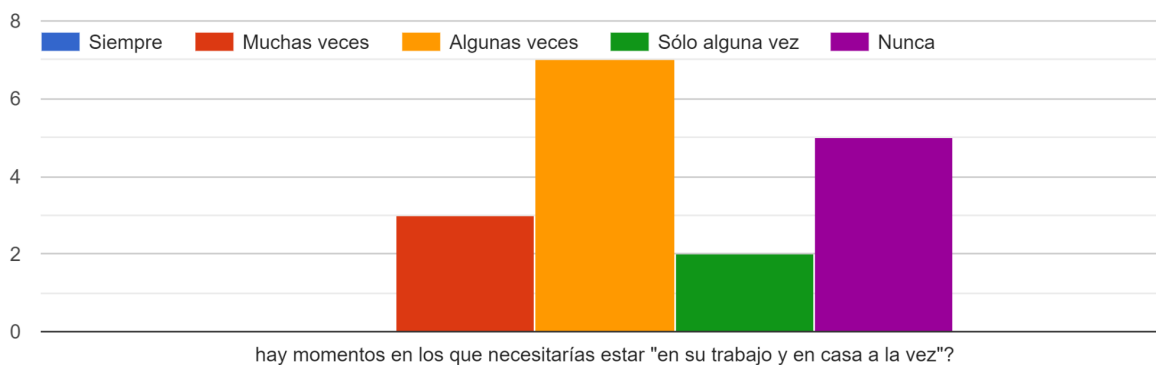
EXIGENCIAS EN EL TRABAJO

¿Con qué frecuencia...



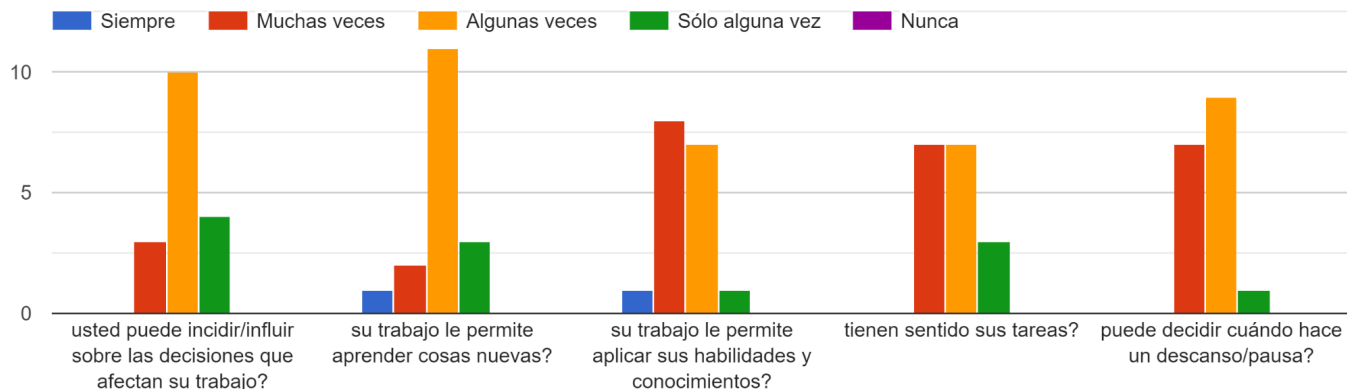
DOBLE PRESENCIA

¿Con qué frecuencia...



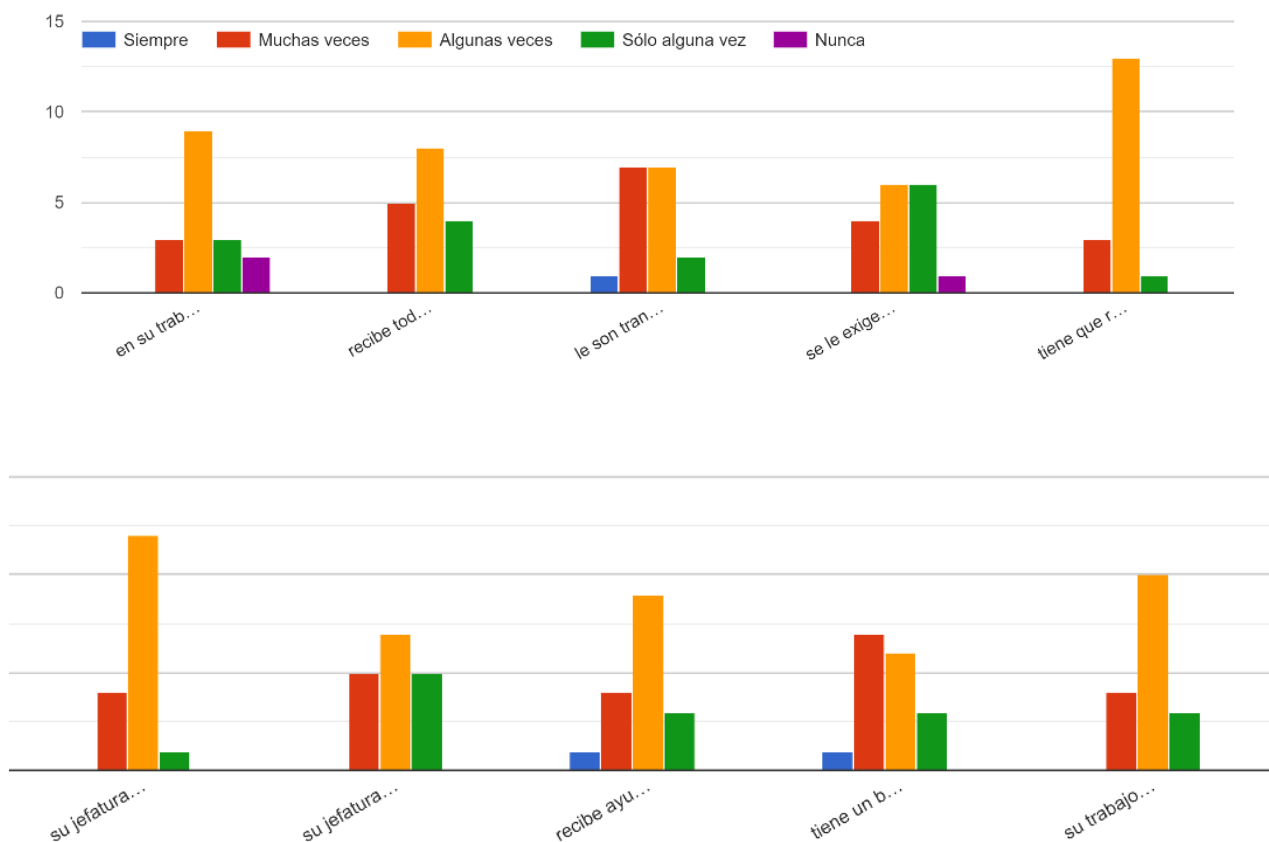
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

¿Con qué frecuencia...



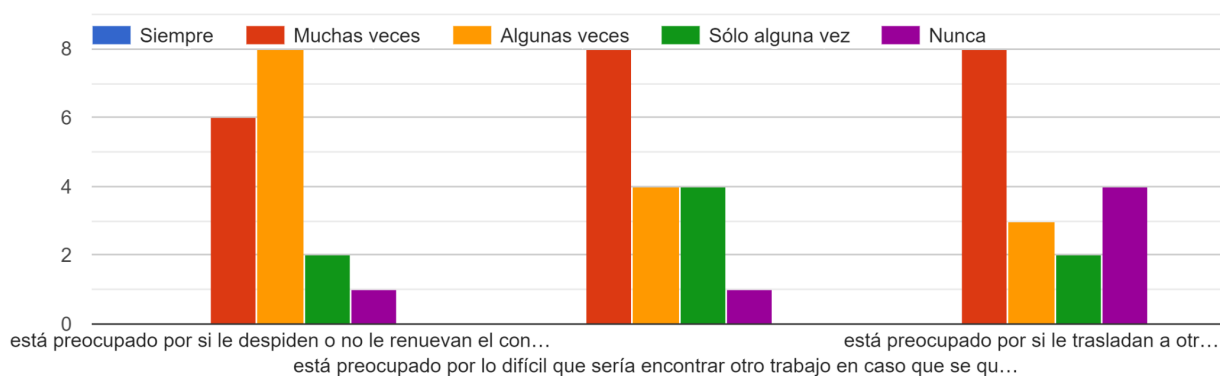
Relaciones interpersonales en su lugar de trabajo

¿Con qué frecuencia...



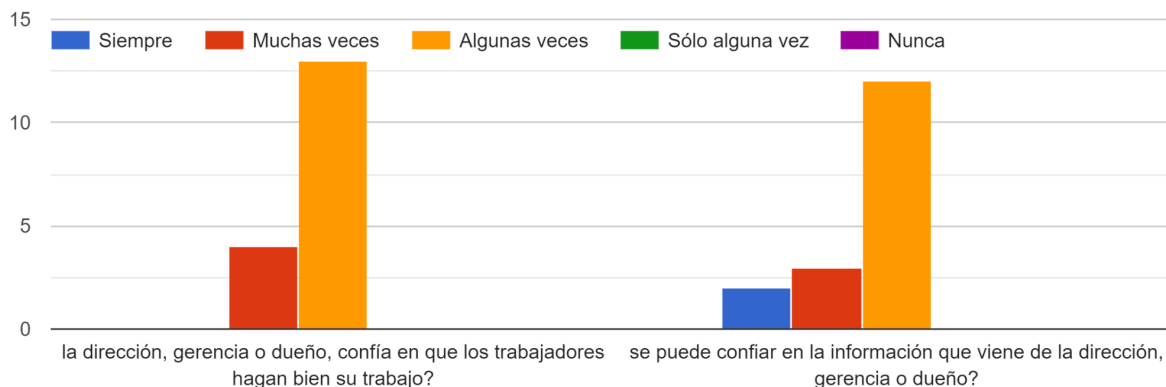
INESTABILIDAD EN EL TRABAJO

¿Con qué frecuencia...



CONFIANZA

¿Con qué frecuencia...



JUSTICIA LABORAL

¿Con qué frecuencia...



Analizamos una muestra de 17 encuestas realizadas a trabajadores y teletrabajadores de la empresa ENDAVA en el mes de marzo de 2023. Se utilizó la herramienta Google Forms para obtener los resultados de manera virtual y generar los gráficos de análisis descritos. Del total de los encuestados un 29% teletrabaja y otro 65% realiza trabajo mixto (teletrabajo y trabajo en oficina), demostrando la amplia adhesión a esta modalidad. En contrapartida casi un 60% trabaja más de 8 horas diarias y suman un 53% los trabajadores que tiene un puesto provisorio o temporal. Esto viene en línea con los planteos desarrollados en la tesis, donde la nueva modalidad virtual trae consigo más horas de trabajo y precarización laboral.

Es interesante destacar que si bien la gran mayoría indica poseer un adecuado puesto laboral desde el punto de vista de la ergonomía, un 62% manifiesta haber sufrido algún perjuicio en su condición de salud con la modalidad de teletrabajo. Las enfermedades laborales mencionadas son tendinitis en primer lugar, seguidas de cefaleas y estrés.

Ahora si analizamos las condiciones edilicias un alto porcentaje encuentran varias deficiencias en el espacio laboral destacándose la falta de espacio de guardado, la falta de un lugar exclusivo para teletrabajar, deficiencias en iluminación, aislamiento acústico y climatización, y la ausencia de un plan de evacuación ante incendios y emergencias.

Las exigencias determinadas por la organización del trabajo se manifiestan en retrasos en las entregas, actividades repetitivas, con alto ritmo y con faltas de motivación. Relaciones interpersonales poco enriquecedoras, con falta de apoyo de compañeros y superiores. Información contradictoria, falta de resolución de problemas y poca incidencia en la toma de decisiones. 4 de cada 10 trabajadores interpreta como deficiente la protección psicológica en la empresa.

Es alarmante observar que cerca del 90% de los encuestados manifiestan preocupación por la inestabilidad laboral, ya sea por pérdida del trabajo, traslado del puesto o dificultad de reinserción. Situación que no debemos dejar de interpretar en el contexto económico de nuestro país. Sumado a la falta de confianza y de justicia laboral indicada por un alto número de encuestados, repercute en las condiciones de salud psicosocial de los trabajadores.

Los teletrabajadores encuentran que esta modalidad de trabajo ha perjudicado las relaciones interpersonales tanto en los vínculos laborales como dentro de su familia y manifiestan la necesidad de la doble presencia en varias situaciones. Esto es claro si se evidencia que un 75% de los teletrabajadores comparte su área de trabajo con familiares y un 87% manifiesta que la carga laboral del teletrabajo ha afectado la relación y el tiempo de calidad con la familia. Estos resultados vienen a reafirmar lo propuesto en esta investigación, donde el teletrabajo conlleva múltiples desafíos de todos los sectores para garantizar una adecuada implementación y garantizar la salud y el bienestar de todos los teletrabajadores.



DISCUSSION

DISCUSIÓN

Creemos que la discusión en torno al teletrabajo gira alrededor de los potenciales beneficios y de los demostrados perjuicios que conlleva esta modalidad laboral. El médico laboral debe intervenir frente a estos condicionantes, conociéndolos y poniendo en práctica estrategias que permitan mitigar las consecuencias negativas en el teletrabajador, como así también fomentar sus beneficios en pro de la salud y el bienestar.

La introducción de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) contribuyó a migrar los trabajadores a sus domicilios para hacer un trabajo remoto a distancia y conectado, con o sin relación de dependencia. De esta manera, el teletrabajo puede adoptar diversas modalidades: un modo de relación salarial (regido por las leyes laborales), un trabajo precario como monotributista o autónomo, o un trabajo no registrado e informal.

Hemos observado que se logra un aumento de la productividad porque se extiende “de hecho” la duración de la jornada laboral. La experiencia muestra que en el domicilio se trabajan más

horas que en la oficina, aunque potencialmente existe mayor libertad para organizar el tiempo de trabajo. En cuanto a los costos salariales, se reduce el pago de horas extras, disminuyen las “llegadas tardes” y los días de licencia por enfermedad. Si a esto se le suma que los teletrabajadores no son contratados como asalariados, sino como monotributistas autónomos, se reduce el salario indirecto (seguridad social, obras sociales, riesgos del trabajo). También ocurre que se les ofrece un trabajo no registrado “freelance”, a cambio de compensaciones financieras.

Quedan todavía a cargo del trabajador la totalidad del pago del alquiler de su domicilio (ahora su lugar de trabajo) así como el consumo de los servicios públicos que antes estaban a cargo de la empresa (electricidad, gas, agua, calefacción), la provisión de extintores de incendios, botiquines para primeros auxilios, etc. Los teletrabajadores ponen de hecho a disposición del empleador un espacio en sus domicilios. Pero no todos reúnen las condiciones que consideramos necesarias: disponer de una habitación dotada de un cierto confort que esté al abrigo de los ruidos y las interrupciones de la vida doméstica para poder trabajar con privacidad y no generar tensiones con el resto de la familia, pues se reduce el espacio para ellos, afectando la privacidad (Neffa, 2020).

En el domicilio los dispositivos deben tener la capacidad de memoria y el software requeridos, los periféricos deben funcionar correctamente, la electricidad y la conectividad deben ser seguras y constantes, la iluminación, el ruido y la temperatura deben ser adecuados, para que estén controlados los riesgos del medio ambiente de trabajo. Algo fundamental es que se utilice mobiliario diseñado ergonómicamente, es decir que se puedan adaptar a sus medidas antropométricas para trabajar más cómodos, reducir la fatiga y prevenir los trastornos músculo esqueléticos (los más frecuentes entre los teletrabajadores), pues por lo general la jornada sedentaria de trabajo en el domicilio es más prolongada e intensa.

La prevención de los riesgos ocupacionales por medio de las agencias que deben prever los riesgos del trabajo no siempre está totalmente cubierta por las empresas u organizaciones públicas, y es fuente de litigios cuando se produce un accidente de trabajo ya que es difícil delimitar si es de tipo doméstico o está relacionado con el trabajo. Tampoco están cubiertos los problemas de salud

psíquica y mental debido a los riesgos psicosociales en este tipo de trabajo. Para compensar la angustia del trabajo aislado, algunas empresas pusieron en funcionamiento cursos online de yoga, mindfulness, programas de alimentación saludable y gimnasia.

El teletrabajo requiere que los trabajadores acepten ser flexibles, para adaptarse permanentemente a los cambios de medios de trabajo, sistemas y aplicaciones, y estar en condiciones de responder rápidamente a las demandas. También, deben ser capaces de lograr un equilibrio entre la vida profesional y la familiar, compartiendo el tiempo y el espacio.

En resumen, se debe tener en cuenta, que el teletrabajador se enfrenta a múltiples riesgos para la salud. Por el trabajo constante ante pantallas de visualización, puede sufrir diferentes trastornos oculares. Las posturas inadecuadas, mesas y sillas de trabajo que no poseen diseño ergonómico, con el correr del tiempo pueden provocar dolores y trastornos músculo-esqueléticos. Es un trabajo en soledad que requiere alta atención, utilizar la memoria y las capacidades cognitivas para poder ejecutar un trabajo eficaz y de calidad y esta carga mental puede producir elevados niveles de estrés, ansiedad y depresión. Trabajar en el domicilio no siempre se puede llevar a cabo sin perturbar la vida familiar, pues implica cambiar los ritmos, los horarios, la disposición del espacio y el uso de los dispositivos electrónicos, afectando la armonía familiar y los tiempos de reproducción.

Queda entonces abierta la discusión de que el teletrabajo presenta múltiples beneficios, tanto para empleadores, trabajadores y hasta el medio ambiente, pero lejos está de ser la solución definitiva a todos los problemas laborales, menos aún si no se escuchan y respetan las opiniones de sus principales protagonistas, los teletrabajadores. La atención de estos interlocutores sociales debe primar para regular esta renovada modalidad de trabajo, haciendo visible sus posibles consecuencias sobre la salud desde la perspectiva integral de los riesgos psicosociales en el trabajo, definidos como “los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores”

(Gollac, 2011 y Neffa, 2019)



CONCLUSION

CONCLUSIÓN

La innovación y el avance tecnológico generan cambios sobre los esquemas que influyen en la forma de vivir de la sociedad. Las nuevas formas de trabajo, mediadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), traen aparejados nuevos desafíos como la creación, transformación, reemplazo y en algunos casos la desaparición de puestos de trabajo. Para hacerle frente a estos nuevos desafíos y acompañarlos, se deberán transformar los esquemas actuales de producción y definir nuevas estrategias de políticas públicas en Salud Laboral. La adopción del teletrabajo conlleva un cambio cultural y estructural entre las relaciones interpersonales de trabajo e impacta en las relaciones afectivas y familiares.

El cambio abrupto que llevó a implementar a un gran número de organizaciones el teletrabajo se produjo sin tener en cuenta los requisitos en materia de salud y seguridad, que de otro modo se aplicarían en las instalaciones del empleador, con roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados. Las características físicas y ambientales del área de trabajo en el hogar y los hábitos de teletrabajo son fundamentales para la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas a distancia y con eficacia (OIT, 2020). Los empleadores tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores a domicilio que para cualquier otro trabajador de la organización (Ley 27.555).

Subrayamos en nuestra tesis que en la salud y seguridad de los teletrabajadores, los dos desafíos más destacables son prevenir los riesgos psicosociales y los factores ergonómicos. Los empleadores, los trabajadores y los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo deben ser conscientes y trabajar sobre estos riesgos asociados al teletrabajo.

Se manifestaron en esta investigación múltiples riesgos laborales que se distinguieron en los distintos análisis propuestos sobre la temática:

- El tecnoestrés y la adicción a la tecnología y la sobrecarga, que aumenta la fatiga, la irritabilidad y la incapacidad de desconectarse del trabajo y descansar adecuadamente.
- El comportamiento sedentario prolongado, trabajando en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumentando así el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos, la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardiovasculares, entre otras.
- La ergonomía de los muebles del hogar puede no ser óptima para el teletrabajo prolongado. Los empleadores deben informar a los trabajadores sobre los principales aspectos de la ergonomía, incluso a través de formaciones específicas. Estas medidas preventivas ayudarían a los trabajadores a ajustar sus disposiciones de trabajo y cambiarlas si es necesario. La responsabilidad de una correcta ergonomía para prevenir lesiones es fundamental y debe ser compartida por los empleadores y los trabajadores y ser correctamente analizada por los profesionales de la Salud Laboral.

- Los riesgos Psicosociales debido al prolongado aislamiento, se manifiesta como riesgo de agotamiento y de exclusión, lo que requiere un esfuerzo adicional por parte de los empleadores, los profesionales de RR.HH., los supervisores directos y los colegas de brindar apoyo mutuo.

- Se agravan los conflictos entre el trabajo y la vida privada y los desafíos relacionados con la gestión de los límites entre el tiempo de trabajo y las obligaciones personales, incluida la incapacidad de desconectarse del trabajo y descansar. Esto es especialmente cierto en el caso de las personas con responsabilidades de cuidado, como los padres con hijos en edad escolar. El desdibujamiento de la frontera entre el trabajo remunerado y la vida personal es siempre un problema en este contexto. Todos estos aspectos negativos pudieron percibirse en nuestro trabajo, tanto en las entrevistas individuales, en la historia personal analizada, en los mapas de riesgo elaborados y en los contextos laborales analizados.

Nuestros estudios han expuesto que el teletrabajo aumenta la intensidad del trabajo y la interferencia entre el trabajo y el hogar, lo que provoca efectos adversos en el bienestar y repercute en los niveles de estrés de los teletrabajadores. Aunque, por otra parte, ellos valoran positivamente la reducción del tiempo que conlleva el desplazamiento a la oficina, el hecho de pasar más tiempo con sus hijos y también la flexibilidad de los horarios de trabajo.

Los distintos riesgos físicos y particularmente los riesgos psicosociales, entran en juego en esta nueva era digital que impacta en el trabajo y en el teletrabajo especialmente. Toda la coyuntura dada por el exponencial desarrollo de las tecnologías de la comunicación, el avance sostenido del trabajo remoto y el contexto de crisis económica mundial, llevan a replantear la seguridad y la salud de los teletrabajadores, para que los mismos no queden desamparados en la materia y expuestos a riesgos innecesarios. Es tarea de todo el personal, directivos, personal de salud y del Estado, garantizar estas condiciones y medio ambiente de trabajo propicias para un trabajo digno, enriquecedor y saludable.

No existe una sola alternativa para hacer frente a este problema emergente cuya importancia es creciente. La garantía para que se identifiquen los problemas enumerados, es que se asegure al

colectivo de trabajo la libertad de expresión de sus dificultades y se escuche a los trabajadores que las padecen, a fin de que con esa información los responsables en la gestión de la Salud Laboral y los representantes de los trabajadores tengan la posibilidad de analizar, evaluar y participar creativamente para adoptar medidas colectivas de prevención.

El deterioro de la vida y la salud de los teletrabajadores por el efecto de los riesgos que acabamos de analizar también tiene incumbencia sobre la microeconomía, porque provocan ausentismo laboral, perturban el normal funcionamiento de las empresas, generan conflictos interpersonales, sociales y laborales, en definitiva incrementan los costos afectando la competitividad de las empresas. También a nivel macroeconómico, se requerirá mayor presupuesto para asegurar el funcionamiento de los servicios públicos de salud y seguridad social.

Creemos necesario continuar con las investigaciones y el estudio de esta modalidad laboral en constante cambio, con muestras más significativas y diversas, haciendo hincapié en los tantos riesgos psicosociales encontrados. La demanda psicológica y el esfuerzo requerido, por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo. Las exigencias emocionales, la falta de autonomía en el trabajo, el impacto en las relaciones sociales en el trabajo y en la familia. Los riesgos en cuanto a la inseguridad en la situación de trabajo y a la estabilidad en el empleo, los factores ergonómicos y las condiciones y medio ambiente del trabajo en el hogar, son solo algunas de estas amenazas a la salud y al bienestar de los teletrabajadores.

Podemos concluir con Neffa que el impacto de los riesgos psicosociales sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores se verifica dada la unidad sustancial de los seres humanos. Si una de esas dimensiones es vulnerada por el dolor o el sufrimiento, eso tiene repercusiones sobre las demás y finalmente esos riesgos se somatizan. (Kristensen y otros, 2005, Neffa, 2015).



PROPUESTAS DE MEJORA

Proponemos desarrollar acciones de promoción de la salud y la correspondiente prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar donde se efectúa el teletrabajo.

MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL LUGAR DE TELETRABAJO:

En la modalidad de teletrabajo es necesario desarrollar acciones de promoción y prevención de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores. Para establecer un Plan de Prevención de Riesgos Laborales es necesario, en primer lugar, identificar el lugar de trabajo, distinto a las instalaciones del empleador, desde el cual se ejecutará el teletrabajo, para luego hacer un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar, tarea que debe realizar el empleador con la asesoría de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo y la colaboración del Médico Laboral.

Es conveniente establecer claramente los horarios de trabajo y horarios de disponibilidad

para la empresa, además de delimitar los trabajos a realizar para evitar una sobrecarga laboral, haciendo los tiempos y tareas susceptibles de medición.

Esta evaluación inicial puede darse, además, como autoevaluación, a través del formato de Autorreporte de Condiciones de Teletrabajo, que hemos propuesto en el capítulo Historia de Vida, para analizar la vivienda de nuestro caso particular. En éste, es el teletrabajador el que identifica los riesgos presentes en su lugar de trabajo, sobre los cuales, idealmente, el empleador implementará los correctivos necesarios con la asesoría de su ART.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL:

En el lugar de trabajo se pueden encontrar condiciones inapropiadas o inseguras que pueden afectar la salud de los teletrabajadores, por lo que presentamos algunas recomendaciones que pueden ser aplicadas en el sitio de teletrabajo. Es fundamental señalar que las condiciones apropiadas de trabajo dependen, además, de los estilos de trabajo saludables y del autocontrol que el teletrabajador ejerza en su lugar de trabajo.

CONDICIONES DE SEGURIDAD:

ORDEN Y ASEO:

Uno de los aspectos más importantes para un lugar de trabajo agradable y seguro es el orden y la limpieza, que se convierten en parte importante de la prevención de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades relacionadas con el aspecto sanitario.

RIESGOS ELÉCTRICOS:

Es importante el buen mantenimiento de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo. Evitar utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra ya que pueden generar cortocircuito. Igualmente, evitar sobrecargar los tomacorrientes. El cableado debe encontrarse debidamente organizado y no debe atravesar zonas de paso, interferir con cajones, puertas, o partes sobresalientes del escritorio. También es fundamental reportar al área

correspondiente dentro de la empresa cuando algún componente del equipo de cómputo se encuentre defectuoso.

RIESGOS LOCATIVOS:

Es importante saber identificar dónde se encuentran los riesgos locativos, ya que pueden ocasionar caídas, golpes o atrapamientos, que a su vez pueden provocar lesiones personales. Estos riesgos se pueden encontrar en escaleras y barandas, puertas, áreas de circulación, paredes, pisos, servicios, estructuras de la locación y fundamentalmente en la distribución de los espacios. Se debe identificar y controlar la falta de orden y aseo, almacenamiento inadecuado, superficies irregulares, resbaladizas o dañadas, superficies de trabajo defectuosas, etc.

Asegurar que la iluminación mínima del sector de trabajo oscile entre 500 y 1000 lux. Ubicar la mesa y la pantalla de modo que se eviten deslumbramientos o reflejos sobre la pantalla. Nunca ubicar la pantalla enfrente de una ventana que no disponga de cortinas o persianas para evitar el deslumbramiento. Ajustar el brillo y el contraste de la pantalla, para acomodarlos a la iluminación del local. Asegurar que la superficie de la pantalla o del filtro antirreflejos, estén limpios.

Se deberá evitar que en el ámbito de trabajo se superen los 70 dBA. Para tareas que requieran gran atención, el máximo permisible es de 55 dBA. La temperatura efectiva debe estar comprendida entre los 20-23° en invierno y los 23-26° en verano.

La calefacción debe ser de tiro balanceado e instalada según medidas regulatorias. El área de trabajo debe estar ventilada permitiendo el ingreso de aire al ambiente desde el exterior, mediante ventanas, rejillas, u otras formas de ventilación.

PREVENCIÓN DE INCENDIOS:

El aspecto más importante en la seguridad contra incendios es la prevención. La mayoría de los incendios producidos se podrán evitar con una serie de medidas preventivas en el diseño de los edificios y sus instalaciones, con un mantenimiento preventivo correcto y con unas prácticas de trabajo adecuadas. Tener un matafuegos portátil de 1 kg. ABC. Colocarlo en un sitio cercano al lugar

de trabajo. Impedir la presencia simultánea de materiales combustibles y focos de ignición. Mantener el orden y la limpieza en los puestos de trabajo. Se debe evitar acumular materiales combustibles innecesarios y en especial alrededor de los aparatos eléctricos. No sobrecargar las tomas de corriente. Si es necesario utilizar alargues o adaptadores para conectar varios equipos eléctricos a una misma toma de corriente, será imprescindible consultar previamente al personal competente.

Los fumadores deben utilizar ceniceros y deben asegurarse que no queden colillas encendidas. No acercar focos de calor a materiales combustibles. No colocar vasos con líquidos sobre aparatos eléctricos como computadoras, impresoras, escáneres, etc. Al final de la jornada de trabajo, desconectar los aparatos eléctricos que no vayan a utilizarse. Avisar a los servicios técnicos correspondientes, lo más urgentemente posible, si se aprecian anomalías en los aparatos e instalaciones eléctricas.

Al detectar un incendio hay que mantener la calma, no gritar y actuar con rapidez comunicando la emergencia al servicio de bomberos dando aviso al 911. Si se encuentra capacitado, con los medios de extinción adecuados y sin exponer en ningún momento su integridad física, intente extinguir el fuego. Si no, abandone la vivienda, desconectando si es posible los aparatos eléctricos y, cuando la magnitud del fuego lo permita, cerrando las puertas y ventanas sin bloquear las cerraduras. Si trata de utilizar un extintor, sitúese entre las llamas y la salida de la vivienda. No se deben utilizar extintores de agua o espuma para apagar un fuego en equipos conectados a la red eléctrica. Si se encuentra en presencia de humos, tápese la nariz y la boca con ropa húmeda. No corra, camine agachado o reptando. Si se le prende la ropa no corra, tírese al suelo y ruede.

PRIMEROS AUXILIOS:

Una actuación rápida en un accidente puede salvar la vida de una persona o evitar que las lesiones producidas puedan empeorar. Es importante tener unos conocimientos básicos generales que permitan entender la organización de los primeros auxilios y si es necesario, poder actuar como apoyo al trabajo de dichos equipos. La secuencia de actuación en caso de accidente es proteger,

avisar y socorrer, secuencia conocida coloquialmente como PAS. Los siguientes consejos son básicos para la actuación de cualquier ciudadano en caso de accidente. Estos contenidos deben ser ampliados y adecuados por la ART a la que se encuentre afiliado el empleador en conjunto con el departamento de Higiene y Seguridad de la empresa.

Proteger: antes de actuar hemos de asegurarnos que tanto el accidentado como nosotros mismos estamos fuera de todo peligro. Por ejemplo, un electrocutado no debe tocarse sin asegurarse previamente que no sigue conectado a la red eléctrica y si lo está, habrá que tomar antes las medidas oportunas, desconectando la energía eléctrica, o si ello no es posible, mediante equipos aislantes de la electricidad.

Avisar: hay que activar el sistema de emergencia avisando de la existencia del accidente a los servicios sanitarios (ambulancia, bomberos, servicios médicos, etc.).

Socorrer: una vez que se ha protegido y avisado, hay que socorrer al accidentado. Para ello hay que reconocer sus signos vitales: 1.- conciencia, 2.- respiración y 3.- pulso. Es importante recordar que al accidentado hay que tratarlo con urgencia, no trasladarlo con urgencia.

CONDICIONES DE SALUD:

Hábitos y estilos de vida y trabajo saludables:

Acudir al servicio de salud periódicamente y atender las instrucciones de su médico, manteniendo hábitos nutricionales saludables, evitando el consumo de cigarrillo y bebidas alcohólicas, y realizando ejercicio regularmente para prevenir enfermedades del sistema digestivo, cardiovascular y osteomuscular.

Riesgos biomecánicos:

Nos parece fundamental el adecuado diseño ergonómico del puesto de trabajo. Para ello detallamos los distintos componentes del área de trabajo que deben evaluarse ergonómicamente:

Computadoras:

La ubicación de la pantalla debe ser frontal al trabajador, de tal modo que se eviten los movimientos de rotación de cuello y los reflejos lumínicos. Al tratarse de una tarea que requiere una agudeza visual normal, la distancia entre la pantalla y el ojo debe oscilar entre 35 y 60 cm.

Escritorio:

Se sugiere que el teclado se ubique sobre el escritorio para facilitar el apoyo de los antebrazos cuando se digite. Es importante mejorar el espacio para los pies evitando que se ubiquen elementos extraños bajo el escritorio, como cajas, archivos, o papelería.

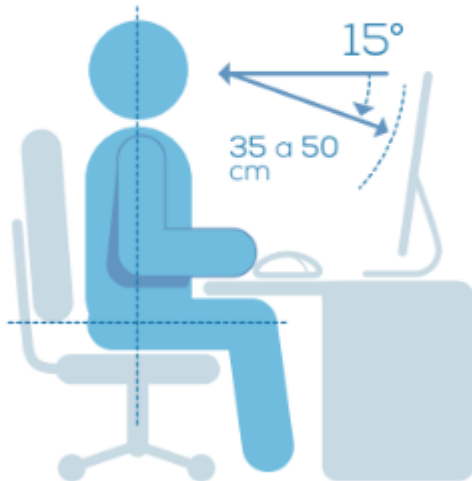
Sillas ergonómicas:

Debe tener un tamaño de asiento y respaldo que cubra bien la cadera y ofrezca apoyo suficiente para la espalda, aproximadamente desde la altura de los omoplatos. Debe permitir fácilmente cambios de posición del asiento y del respaldo. Adecuar la altura de la silla de acuerdo a las medidas de cada trabajador, de manera que los pies queden firmemente apoyados en el piso y los antebrazos queden paralelos al piso o ligeramente inclinados hacia abajo. Mantener los ángulos de las rodillas y la cadera cercanos a los 90 grados. El asiento debe disponer de bordes anteriores redondeados. Es importante que permita el giro en el eje vertical y el cambio del ángulo entre respaldo y asiento. La base de soporte debe ser adecuada, con ruedas que permitan el desplazamiento.

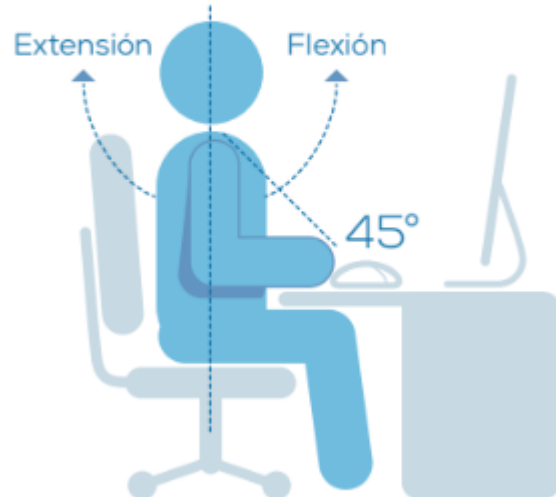
Aspectos relacionados con el manejo del cuerpo:

Una vez que se coloquen teclado y mouse sobre el escritorio, se sugiere que siempre se busque el apoyo de los antebrazos, evitando al máximo movimientos de flexión y extensión de las muñecas. Para mejorar los tiempos de exposición deben incluirse pausas activas en el ciclo de trabajo, así como ejercicios de estiramiento y relajación, al menos cada dos horas. Es importante alternar periodos de digitación con periodos para realizar otras actividades, momentos que servirían para la relajación muscular de los teletrabajadores. Las posturas adecuadas para los diferentes segmentos corporales (una vez corregidos los aspectos relacionados con el diseño del puesto del trabajo) se muestran en los siguientes esquemas:

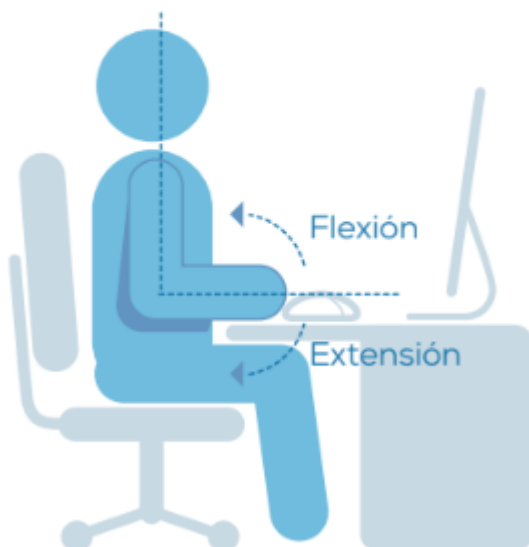
CUERPO TOTAL



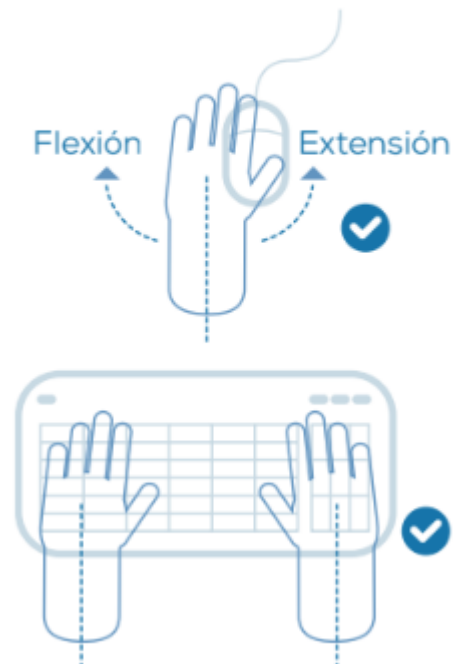
FLEXIÓN, EXTENSIÓN Hombro



Codo FLEXIÓN, EXTENSIÓN



Muñeca FLEXIÓN, EXTENSIÓN



Nota. Recuperado de Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia. MinTic.

Conservación auditiva:

Cuando deba usarse diadema o vincha para la ejecución de las tareas cotidianas, se debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

Uso adecuado de la diadema: Si es para un solo oído, intercambiarla cada cierto tiempo. Los auriculares deben cubrir la oreja completamente. Usar el volumen mínimo. Ubicar el micrófono correctamente. Manejo de voz con volumen bajo.

Riesgos psicosociales



El estrés es una respuesta adaptativa de la persona a un estímulo externo o interno que se percibe como amenazante y que, en consecuencia, activa mecanismos psicológicos y físicos del organismo. Por tanto, podemos decir que el estrés en sí no es malo en la medida que genera un estímulo vital que puede entenderse como una carga de dinamismo para actuar y responder a las necesidades del entorno. El estrés negativo o distrés es aquel que produce un estado de malestar y ansiedad permanentes, que además interfiere con los hábitos cotidianos y la productividad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el estrés negativo o crónico puede definirse como el proceso que se inicia cuando el individuo recibe demandas ambientales excesivas, a las cuáles debe dar respuesta adecuada usando sus recursos para afrontarlas, produciendo reacciones emocionales y fisiológicas negativas como ansiedad, ira, aumento del ritmo cardíaco y de la presión arterial. El estrés puede traer aparejados serios problemas a la salud, como ansiedad, depresión y trastornos

cardiovasculares, entre otros.

Para contrarrestar esto, debemos actuar de manera preventiva considerando las siguientes recomendaciones:

- › Asumir una actitud dinámica y positiva con respecto a la vida, dimensionando las dificultades.
- › Expresar los sentimientos.
- › Determinar y analizar las causas que generan estrés negativo en la vida.
- › Distribuir adecuadamente el tiempo en las actividades personales, sociales y de trabajo.
- › Aprovechar el tiempo para compartir con la familia y amigos.
- › Alimentar el espíritu con actividades recreativas y artísticas. (proceso de reproducción)
- › Realizar actividad física regularmente.
- › Reflexionar y evitar las respuestas impulsivas.

Uno de los principales retos para el teletrabajador es el manejo de su tiempo, separando claramente su vida laboral de su vida personal, para lo cual recomendamos:

- › Plantear una agenda diaria y semanal para la ejecución de actividades, de acuerdo a las jornadas laborales pactadas y otorgándoles prioridades de acuerdo a su importancia.
- › Procurar, en lo posible, cumplir con lo planeado y afianzarse con el cumplimiento de las metas.
- › No trabajar más de 8 horas al día, ni más de 48 horas semanales.
- › Hacer pausas activas de 5 a 7 minutos, mínimo cada 2 horas. (ver ejercicios para Pausas Activas)
- › De ser posible, alternar tareas.

Es fundamental tener en cuenta que la falta de planeación es la que genera la aparición de actividades urgentes que afectan toda la agenda de trabajo.

Comunicación y relaciones interpersonales:

Es conveniente fijar reuniones tanto virtuales como presenciales entre el teletrabajador y el personal de la empresa. Ello facilita a la entidad estar al tanto del funcionamiento de las actividades que desarrolla el teletrabajador, además de fomentar su sentido de pertenencia, el intercambio de

puntos de vista y reducir la sensación de aislamiento laboral. Además, es importante mantener informada a la organización sobre el progreso y las dificultades que se tienen en el desarrollo de las actividades y asistir a las reuniones de trabajo tanto como sea posible.

Separación del ámbito familiar y privado del laboral:

Uno de los mayores retos de los teletrabajadores es conseguir el equilibrio entre la vida familiar y laboral, generando la separación adecuada de tiempos y espacios entre ellas, por eso se recomienda:

- › Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda, de uso exclusivo para el desarrollo del trabajo.
- › El ambiente debe propiciar la motivación necesaria así como favorecer las actividades mentales y la protección de la salud y la seguridad.
- › Solicitar el apoyo de los miembros de la familia para lograr un ambiente que le permita concentrarse y desarrollar las actividades laborales sin interrupciones.
- › Informar a familiares y amigos sobre las condiciones de desarrollo de su trabajo, a fin de evitar interrupciones.
- › Separar las actividades familiares de las laborales, de lo contrario pueden surgir tensiones que afectan psicológicamente al teletrabajador, debido al número de compromisos adquiridos o el conflicto entre sus roles laborales y personales. (tener en cuenta en mujeres la triple carga)
- › Considerar la armonía familiar y la tarea del cuidado de los niños.
- › Evaluar la necesidad de contar con una línea telefónica independiente de la de uso familiar.

PAUSAS ACTIVAS:

Son recomendables pausas cortas y frecuentes que largas y escasas. Es preferible realizar pausas de 10 minutos cada hora de trabajo continuo con la pantalla. Durante las pausas se debería relajar la vista (por ejemplo mirando algunas escenas lejanas) y realizar ejercicios de relajación muscular.

Ejercicios de manos:

Apriete y suelte las manos haciendo puños. Agite y estire los dedos. Repita los ejercicios por lo menos tres veces.

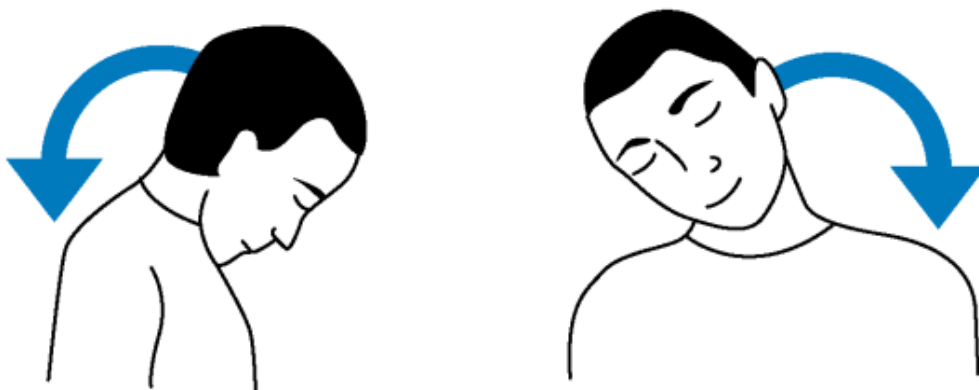
**Ejercicios de espalda y hombros:**

Póngase de pie, coloque su mano derecha sobre el hombro izquierdo y recline su cabeza hacia atrás.

Realice el mismo ejercicio con el hombro derecho.

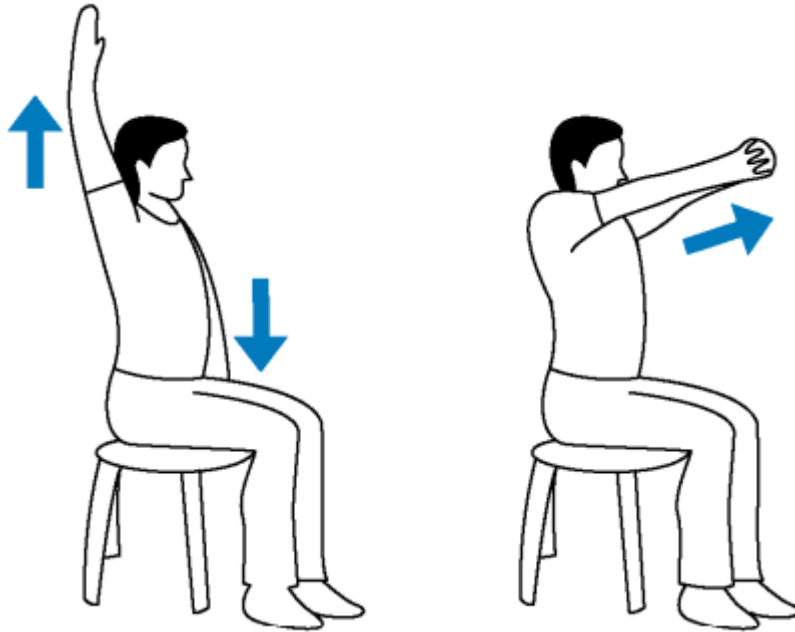
Ejercicios de cabeza y cuello:

Mueva la cabeza hacia ambos lados con cadencia lenta. Evite movimientos bruscos. Luego, muévala hacia adelante y hacia atrás.



Ejercicios sentado:

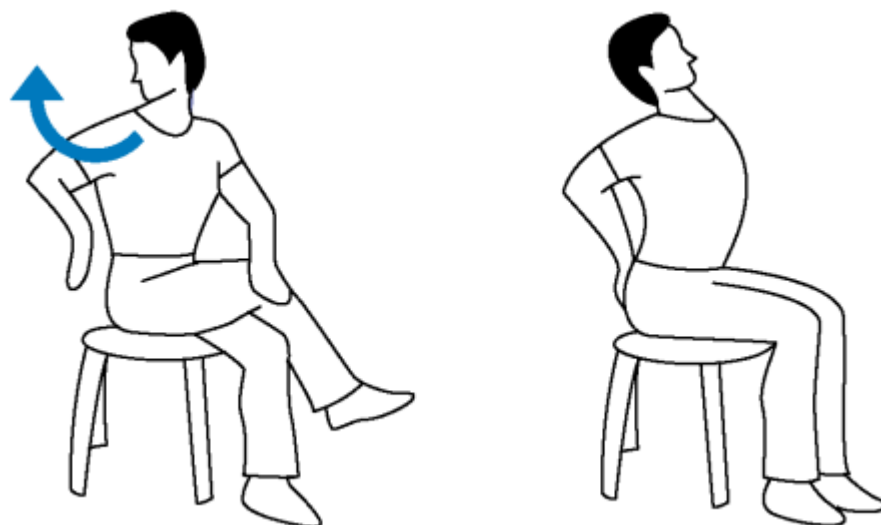
Estire un brazo por vez extendido hacia arriba al costado de su cabeza. Con la espalda recta estire ambos brazos con las manos unidas. Repita varias veces el ejercicio.



Rote su tronco lentamente hacia uno y otro lado, acompañándolo con el movimiento de la cabeza.

Coloque el brazo opuesto sobre su rodilla y las piernas cruzadas.

Estire su espalda separándola de la silla y sosteniendo la cintura con sus manos a ambos lados.

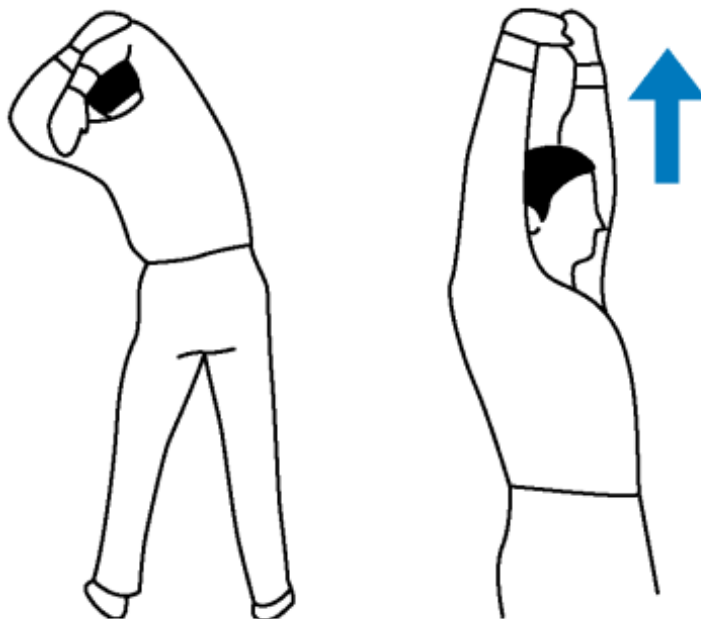


Estire su pierna derecha y haga pequeños círculos con el tobillo. Repita lo mismo con la izquierda.

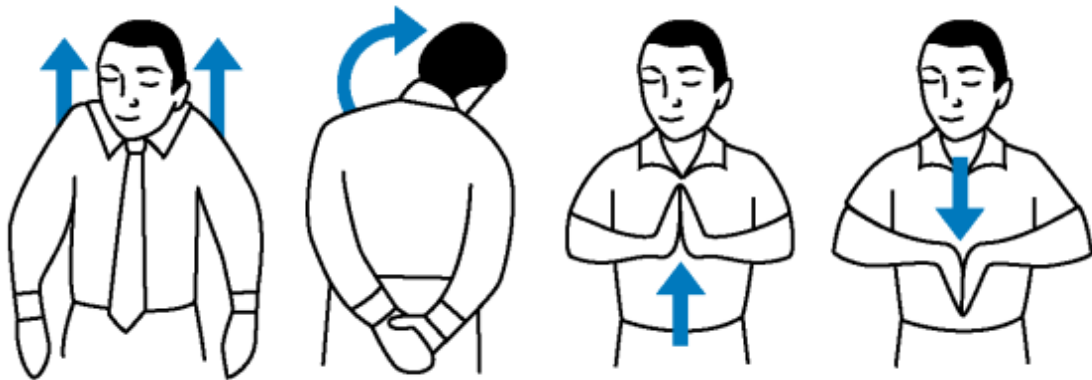


Ejercicios parado:

Extienda ambos brazos al costado de la cabeza sosteniendo sus manos unidas. Con los brazos entrelazados detrás de su cabeza, rote su tronco hacia un lado. Repita la acción para el lado opuesto.



Sacuda sus manos manteniendo los brazos estirados al costado de su cuerpo. Con los brazos extendidos al costado de su cuerpo, levante y baje los hombros. Con la espalda erguida, una sus manos en posición de rezo (manos hacia arriba). Luego repita el ejercicio con las manos hacia abajo.



Ejercicios recuperados del Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo. SRT.

El teletrabajo está en el futuro de gran parte del mercado laboral. Se deberá actuar sobre las desventajas de la modalidad para aprovechar al máximo sus ventajas. Esta política no puede ser universal, sino que debe tener en cuenta las heterogeneidades como el sector de actividad, el perfil del capital humano, la tecnología utilizada en el proceso productivo, entre otras.

Nuestra propuesta busca en definitiva una edificación colaborativa para alcanzar, o aproximarse, al ideal de un Teletrabajo 4.S: Sano, Seguro, Sostenible y Sustentable (Kameniecki, 2021). Esto no es más que buscar la Salud y el Bienestar del teletrabajador haciendo eje en cada individuo que teletrabaje. Se requiere la convergencia del cuidado de la salud por parte de los empleadores, ambientes laborales seguros, los propios teletrabajadores y el cuidado integral por el Médico del Trabajo, quien, en base a su observación y análisis, podrá otorgar o no la aptitud para teletrabajar, indicar seguimiento, tratamiento y/o acompañamiento del teletrabajador, sugerir esquemas mixtos de trabajo o indicar una reevaluación periódica.

Uno de los principios básicos de la salud de los trabajadores se refiere al carácter preventivo e integral de las acciones de salud. Las formas de vida de los grupos sociales van definiendo las condiciones para la salud o la enfermedad, y es necesario intervenir también en estos niveles pues de lo contrario se tendría una visión y una práctica limitada de la salud ocupacional.

Oscar Betancourt



BIBLIOGRAFIA

Bibliografía

- Adecco Argentina (2020, 8 junio) *Teletrabajo y productividad durante la pandemia a causa del coronavirus*. Recuperado:
<https://www.adecco.com.ar/blog/teletrabajo-y-productividad-durante-la-pandemia-a-causa-del-coronavirus/>
- Albrieu, R. (2020, abril). *Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Albrieu, R., Allerand M. y P. de la Vega (2021, marzo). *El teletrabajo en Argentina. Pandemia y después*. Documento de Trabajo N°203. Buenos Aires: CIPPEC.
- Azuarra, H. O. et. al. (2020, septiembre). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19?* [archivo PDF] DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0002647>
- Barbier, N. F. (2020, julio 15). La cobertura de riesgos del trabajo en el trabajo a distancia [archivo PDF] ID SAIJ: DACF200151
- Bardauil, A. & Peroche, M. (2021) Trabajo remoto: análisis y desafíos dentro de la Administración Pública Nacional. *Cuadernos del INAP, Secretaría de Gestión y Empleo Público*, volumen (55).
- Barrero, J M, N Bloom y S J Davis (2020, junio 25), COVID-19 is also a reallocation shock. *Brookings Papers on Economic Activity*, forthcoming.
- Beccaria L. (2020, 31 agosto). *Acerca del teletrabajo*. Recuperado:
<https://alquimiaseconomicas.com/2020/08/31/acerca-del-teletrabajo/>
- Betancourt, O., La Salud y el Trabajo, Reflexiones teórico metodológicas. CEAS OPS. Quito 1995.
- Bergouñan, C. (2021, septiembre 22) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Condiciones del medio ambiente de teletrabajo*. Recuperado:
<https://asat.ar/condiciones-del-medioambiente-de-teletrabajo/>
- Boiarov, S. (s.f). *El teletrabajo y sus efectos en Argentina*. volumen (4), pp. 172- 210.
- Breilh J. (2003) *Epidemiologías Crítica*. Editorial: Lugar Buenos Aires Argentina
- Cardozo, N. & Bulcourf, P. (2020) El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. *Cuadernos del INAP, Secretaría de Gestión y Empleo Público*, volumen (32).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), CAF (Banco de Desarrollo de América Latina), DPL Consulting y Telecom Advisory Services (2020, abril). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19*
- CEP XXI (2020, marzo). *Teletrabajo y uso de herramientas informatizadas. Diagnóstico y escenarios a la luz de la situación epidemiológica desatada por el COVID-19*.
- Crea, J. A. & Berretino, M. A. (2021, agosto 01) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Teletrabajo y Ambiente. De los beneficios casuales a la necesidad de planificación y regulación eficaz*. Recuperado:
<https://asat.ar/teletrabajo-y-ambiente-de-los-beneficios-casuales-a-la-necesidad-de-planificacion-y-regulacion-eficaz/>

- Cuenca, G. (2021, septiembre 13) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Ergonomía para el Teletrabajo*. Recuperado: <https://asat.ar/ergonomia-para-el-teletrabajo/>
- Dr. Legarreta, G. (2022, abril 14) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Buenas prácticas para evitar las lesiones musculoesqueléticas en el teletrabajo*. Recuperado: <https://asat.ar/buenas-practicas-para-evitar-las-lesiones-musculoesqueleticas-en-el-teletrabajo/>
- Dr. Pérez, F. (2021, agosto 17) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Ojo con el teletrabajo*. Recuperado: <https://asat.ar/ojo-con-el-teletrabajo/>
- Dra. de Hoyos, C. (2021, diciembre 14) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Cuidado de la columna en teletrabajadores*. Recuperado: <https://asat.ar/cuidado-de-la-columna-en-teletrabajadores/>
- Dra. Melamed, B. R. (2021, diciembre 23) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Teletrabajo y Salud Bucal*. Recuperado: <https://asat.ar/teletrabajo-y-salud-bucal/>
- Dra. Walters, D. (2022, abril 15) Asociación Argentina de Teletrabajo. *La Nutrición y el Teletrabajo*. Recuperado: <https://asat.ar/2481-2/>
- Eurofound & ILO (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva*
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*, Dublin. [archivo PDF] Recuperado: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>.
- Espinoza, R. y L. Reznikova (2020). Who can log in? The importance of skills for the feasibility of teleworking arrangements across OECD countries. *OECD Social. Fortinet Threat Intelligence Insider Latin America*.
- Favarel, M. L. (2022, febrero 14). *Programadores: los sueldos en dólares aceleran la migración virtual*. Recuperado: <https://www.lacapital.com.ar/la-ciudad/programadores-los-sueldos-dolares-aceleran-la-migracion-virtual-n10008177.html>
- Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (2021) Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta. Avellaneda: UNDAV.
- Guzmán, G. et. al. (2019, septiembre) *Teletrabajo en Argentina : primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo. [archivo PDF] Recuperado ISBN 978-987-47420-0-1
- Jorge Kohen (2004) La problemática del Trabajo infantil y Docentes en el contexto de las Nuevas vulnerabilidades del Impacto Negativo en la Salud a la búsqueda de Procesos Saludables. Tesis Doctoral. Departamento de trabajo de Campo y Metodología de la investigación. Consejo de Investigación Universidad Nacional de Rosario.
- Kameniecki, S. (2021, julio 19) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Teletrabajo “4.S”: Sano, Seguro, Sostenible y Sustentable*. Recuperado: <https://asat.ar/teletrabajo-4-s-sano-seguro-sostenible-y-sustentable/>

- Lenguita, P. (2010) Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma. *Argumentos*, volumen (23) no.64.
- Lic. Fga. Ramognino, C. E. (2021, diciembre 14) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Prevención en la salud auditiva y vocal en el contexto del teletrabajo*. Recuperado: <https://asat.ar/prevencion-en-la-salud-auditiva-y-vocal-en-el-contexto-del-teletrabajo/>
- Lic. Magliotto, C. & Sinay, Lic. E. (2021, diciembre 11) Asociación Argentina de Teletrabajo. *Salud Mental y Teletrabajo, reflexiones en torno a su cuidado*. Recuperado: <https://asat.ar/salud-mental-y-teletrabajo-reflexiones-en-torno-a-su-cuidado/>
- Lirio, M. & Lic. Terrera, A. (2020, abril 30). *Teletrabajo: una modalidad que llegó para quedarse*. Recuperado: <https://www.ies21.edu.ar/noticias/479-teletrabajo-una-modalidad-que-lleg%C3%B3-para-quedarse>
- López-Araujo, B. & Osca Segovia, A. (2008). Un modelo para predecir el tecnoestrés y la satisfacción en teletrabajadores. *Revista de Psicología Social Aplicada*, volumen (18) no. 1. Madrid, España.
- Messenger, J. C. (s.f). *Introducción: Teletrabajo en el siglo XXI: una perspectiva evolutiva*.
- Moreno, J. P. S. et.al. (2012, octubre). *Teletrabajo: Guía de Salud y Seguridad*, Bogotá D. C., Colombia. Positiva Compañía de Seguros S.A.
- MINTIC (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones). (s.f). *Libro Blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia [archivo PDF]*
- MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), Red de Trabajo & SRT (Superintendencia de Riesgo de Trabajo), (s.f) *Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo. Teletrabajo en empresas Privadas*.
- MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) & SRT (Superintendencia de Riesgo de Trabajo), (2020, marzo) Resolución 21/2020. RESOL-2020-21-APN-SRT#MT. Ciudad de Buenos Aires. Recuperado: <https://www.boletinoficial.gob.ar/#!DetalleNorma/226869/20200317>
- OECD (2020). Exploring policy options on teleworking: Steering local economic and employment development in the time of remote work, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, No. 2020/10, OECD Publishing, Paris,
- OIT (2011), Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.
- OIT (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*.
- Osio Havriluk, L. (2010, enero-junio). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, volumen (3), Nº 5, pp. 93- 109.
- Oszlak, O. (2020) Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos del INAP, Secretaría de Gestión y Empleo Público*, volumen (30).
- Ramírez Velásquez, J., Tapia Tapia, H., Vega Abad, C., Villagómez, M. (2021), Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 94, Universidad del Zulia, Venezuela. Recuperado: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612011>

- Rigo, R. (2020) La smartificación y el trabajo remoto. Dos impulsores de un nuevo modelo de gestión pública. *Cuadernos del INAP, Secretaría de Gestión y Empleo Público*, volumen (49).
- Rodríguez Vargas, A. (2022). *Estudio comparativo del impacto del teletrabajo sobre la calidad de vida de hombres y mujeres, servidores públicos del Instituto de Desarrollo Urbano en la ciudad de Bogotá D.C.*. Recuperado https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/224
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Recuperado en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf
- Sabatto, D. (2022) El trabajo en la Administración Pública Nacional durante la pandemia. Desafíos y oportunidades a partir de las perspectivas de las y los agentes. Parte 1. *Cuadernos del INAP, Secretaría de Gestión y Empleo Público*, volumen (92).
- Schargrodsky E. (2020). Teletrabajo, ¿asalariado o cuentapropista?, en Pospandemia. 53 políticas públicas para el mundo que viene. *Centro de Evaluación de Políticas basadas en Evidencia (CEPE), Universidad Torcuato Di Tella (2020)*.
- Schteingart, D.; Kejssefman, I.; y Pesce, F. Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. *Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, mayo de 2021*, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2021, agosto). Teletrabajo: análisis de experiencias y normas comparadas. *Experiencias y normas comparadas relacionadas al teletrabajo*. Ciudad de Buenos Aires, Recuperado: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>
- The Economist (2020), Covid-19 has forced a radical shift in working habits, The future of the office.
- Neffa, J. C. (1985) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Argentina Tomo 1 Editorial Humanitas
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET ;
- Neffa, J. C. (2021). Naturaleza, Significación e Implicancias del Teletrabajo. *Revista Praxis Psy 2021, N°35, 1 - 109*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. [archivo PDF] Recuperado: DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156
- Neffa, J C. (2021) *Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo /1a ed* - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de la Administración Pública - INAP. [archivo PDF] ISBN 978-987-9483-40-4
- Velasco Leiva, M. (2020) Trabajo remoto en tiempos de confinamiento. Memoria colectiva y aprendizaje organizacional. *Cuadernos del INAP, Secretaría de Gestión y Empleo Público*, volumen (41).
- Velázquez López, F. (2020) El trabajo remoto y algunos retos para las administraciones iberoamericanas. *Cuadernos del INAP, Secretaría de Gestión y Empleo Público*, volumen (34).
- Venegas Tresierra CE, Leyva Pozo AC. (2020, octubre). *La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social*. Revista Esp Salud Pública. 2020; volumen (94).