

Universidad Abierta Interamericana



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

***Vivencias de Trabajadoras/es Asalariadas/os que
realizan Teletrabajo en el contexto de la Pandemia por
COVID-19.***

Tesista: Diaz Torres, Marcela Cecilia.

Matrícula N° B00022376-P1

Título por obtener: Licenciada en Psicología.

Carrera: Licenciatura en Psicología

Directora: Lic. Di Puglia, Gabriela.

Fecha de entrega: Febrero, 2023.

Mail de contacto: cecilia_diaztorres@hotmail.com

Índice

Resumen	3
Introducción	5
Metodología de la Investigación.....	12
Tipo de Estudio y Diseño	12
Participantes	12
Instrumentos de Recolección de Datos	12
Procedimiento	13
Estrategia de Análisis	13
Consideraciones Éticas de la Investigación	15
Resultados	15
Cuadro de categorías de primer orden ordenadas a partir de las categorías de segundo orden, frecuencias, cantidad de participantes que aporta, segmentos de sentido y descriptores/definiciones.	16
Discusión	25
Conclusión.....	34
Limitaciones y perspectivas futuras	35
Agradecimientos.....	36
Referencias.....	37
Anexos	46
Tabla 1: Información Sociodemográfica de Participantes	46
Consentimiento Informado	47
Guía de preguntas para la entrevista	48

Vivencias de Trabajadoras/es Asalariadas/os que realizan Teletrabajo en el contexto de la Pandemia por COVID-19.

Resumen

En la presente investigación se delinea un estudio empírico cualitativo de diseño fenomenológico que busca describir y comprender las vivencias de las/os trabajadoras/es que realizaron teletrabajo en el contexto de pandemia por Covid-19. Para ello se entrevistó a 10 adultos que teletrabajan de entre 34 y 64 años. Los datos fueron analizados siguiendo el enfoque propuesto por la teoría fundamentada y con el apoyo del programa Atlas.Ti. Se obtuvieron 14 categorías de primer orden agrupadas en 5 categorías de segundo orden. Las más destacadas fueron: *Adaptación, Obligaciones del Empleador Incumplidas, Vínculos Familiares Fortalecidos y Comodidad / Tranquilidad / Bienestar*. Se configuraron otras dos categorías que permiten integrar los *Factores Obstaculizadores y los Factores Favorecedores* de la experiencia de teletrabajar, cuya consideración podría resultar de relevancia en el diseño de estrategias de prevención de malestar laboral y de protección de derechos, como también de potenciación de los nuevos espacios de trabajo. Se presentan las limitaciones y líneas futuras de investigación.

Palabras Clave: *Experiencias, Vivencias Emocionales, Teletrabajo, Covid-19.*

Abstract

In the present investigation, a qualitative empirical study of phenomenological design is outlined that seeks to describe and understand the experiences of the workers who carried out teleworking in the context of the Covid-19 pandemic. For this, 10 adults who telecommute between 34 and 64 years old were interviewed. Data was analyzed following the approach proposed by the grounded theory and with the support of the Atlas.Ti program. 14 first-order categories grouped into 5 second-order categories were obtained. The most outstanding were *Adaptation*, *Unfulfilled Employer Obligations*, *Strengthened Family Ties and Comfort / Tranquility / Well-being*. Two other categories were configured that make it possible to integrate the *Obstacle Factors* and the *Favoring Factors* of the teleworking experience, the consideration of which could be relevant in the design of strategies for the prevention of labor unrest and the protection of rights, as well as the empowerment of the new workspaces. Limitations and future lines of research are presented.

Key Words: *Experiences, Emotional Experiences, Telework, Covid-19.*

Introducción

El contexto de excepción que enmarca la presente investigación es ineludible. Las consecuencias de la pandemia ocasionada por la COVID-19 irrumpen en todos los ámbitos, el laboral no ha quedado exento (Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo [CETyD], 2020; Johnson, 2020). Desde los organismos nacionales e internacionales se emprendieron estudios y se elaboraron numerosos informes respecto de las consecuencias directas de la pandemia en el trabajo (Ernst y López Mourelo, 2020; Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 2021). Entre ellos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su séptimo reporte del año 2021, confirmó un impacto sin precedentes en el mercado laboral, caracterizado por la reducción en la ocupación y la pérdida de los ingresos.

En coincidencia con el riesgo vigente de flexibilización laboral, se relevan consecuencias tales como la desregulación del trabajo y la precarización, caracterizadas por disminuciones salariales, suspensiones, licencias y cambios en la jornada laboral (Actis Di Pasquale et al., 2021; Delfini et al., 2020; Montes Cató et al., 2020).

La situación sociosanitaria que configura el panorama local desde marzo del 2020 profundizó la crisis ocupacional del país y provocó una mayor fragilidad en el empleo tanto informal como el formal, con el consecuente deterioro en los ingresos de la población económicamente activa (CETyD, 2021; Delfini et al., 2020; INDEC, 2021).

Cabe destacar que, al finalizar el año 2020, las cifras críticas presentaron una mejoría. Se registró un aumento de la población ocupada de 3,1 millones de trabajadores; aunque, la desocupación continúa en niveles más elevados que antes de comenzar el período de emergencia sanitaria (CETyD, 2021).

Entre los relevamientos efectuados se reconoce el contundente impacto en las condiciones laborales de un sistema cuyo deterioro le preexiste y es aún mayor para las mujeres y las personas jóvenes (OIT, 2019; Weller, 2020). La idea de adaptarse a la incertidumbre y de trabajar de forma independiente como opciones per se de emprendedores del siglo XXI que anhelan alcanzar el éxito se multiplica rápidamente entre los discursos de época más allá del arribo de la COVID-19 (Camino, 2020; Correa y Maltrazio, 2020; Giniger, 2020; Serrano García, 2017).

En el contexto local, el teletrabajo como modalidad posible de empleo también preexiste a la emergencia sanitaria (Lenguita, 2010; Ministerio de Producción y Trabajo, 2019; Vocos y Martínez, 2004) y en otros países iberoamericanos (Caamaño Rojo, 2010; Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009). Las cifras reportadas en la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) en su versión del año 2017 mostraba que el 7,8% de las/os 3.432.791 trabajadoras/os en relación de dependencia encuestadas/os realizaban actividades relacionadas con el teletrabajo y que tan solo el 3% de las 64.695 empresas relevadas implementaban prácticas afines al teletrabajo (Albrieu, 2020).

Si bien el teletrabajo en el país se desarrollaba de forma incipiente, la emergencia impulsó su crecimiento. Schteingart et al. (2021) construyeron una serie de indicadores a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que les permite analizar la evolución del trabajo remoto. Entre los resultados obtenidos, se informa que en el tercer trimestre del 2020 el 12,9% de las/os encuestadas/os, es decir, 1.364.066 trabajadores/as realizaban teletrabajo. Asimismo, un estudio enfocado en el Gran Buenos Aires en los meses de agosto y octubre del mismo año, indica que el 35,7% de los/as 2.139 encuestados/es teletrabajaban (INDEC, 2021).

El estudio del impacto de la pandemia en el ámbito laboral ha sido materia de investigación desde distintos enfoques. Existen estudios centrados en el efecto sobre las

tendencias del mercado laboral que describieron los trabajos en expansión relacionados con tecnologías digitales y las características del trabajo a distancia y el teletrabajo (Schteingart et al., 2021; Velasco Leiva, 2020; Weller, 2020).

Otro enfoque relevado es el jurídico, tanto en investigaciones que abren el debate ante la necesidad de legislar al respecto (Caminos, 2020; Correa y Moltrazio, 2021), como en aquellas que buscan comunicar los avances en las regulaciones vigentes y las consecuencias entre las/os trabajadoras/es, describiendo particularidades por género, edad y tipo de actividad (Alonso et al, 2021; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020; Giniger, 2020).

El Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) significó que muchas personas trabajadoras se hayan visto forzadas a trasladar sus actividades al hogar, con nuevas exigencias en cuanto a organización de la jornada y el espacio (Albrieu, 2020; Alonso et al., 2020; Schteingart et al., 2021). Moirano et al. (2021) al investigar el impacto del teletrabajo y el aislamiento en el estrés laboral, releva la presencia de síntomas físicos y psíquicos, un alto nivel de agotamiento e incertidumbre y el sentimiento de estar adaptados a costa de mayor desgaste.

Si bien la pandemia afectó a toda la población, sus consecuencias profundizaron las desigualdades en ciertos colectivos como el de los trabajadores informales y las mujeres, ya sea porque se ven imposibilitados de continuar con sus actividades de forma remota o debido a las condiciones bajo las cuales teletrabajan. Las investigaciones recientes dan cuenta del refuerzo de figuras como el techo de cristal, la doble jornada de trabajo y las desigualdades salariales (Actis Di Pasquale et al., 2021; Albrieu, 2020; Caminos, 2020; Fuentes, 2020; Ottaviano, 2020).

En esta línea, se encuentran los estudios cualitativos realizados por Giménez Béliveau et al. (2020) y por Bard Wigdor y Bonavitta (2021) con teletrabajadoras del

Gran Buenos Aires y de la ciudad de Córdoba respectivamente, que recogen vivencias de aislamiento agudizadas por la falta de espacio en los hogares y la presencia constante de familiares, una triple jornada laboral, tareas extendidas e invisibilizadas, niveles elevados de incertidumbre y de angustia tanto por la escasa sociabilidad como por el peligro de la pérdida de los ingresos y las exigencias de adaptación que la situación representa.

Asimismo, el relevamiento de las experiencias de teletrabajar en el contexto de pandemia, recogió aspectos positivos como el ahorro de tiempo y dinero al no trasladarse, comodidad y posibilidad de optimizar la prevención de contagios; y otros negativos tales como: la extensión de la jornada laboral, la imposibilidad de desconexión frente a los requerimientos de supervisores, la falta de equipamiento, la exigencia de tareas diferentes a las realizadas de forma presencial, dificultades para coordinar tareas domésticas, de cuidado y laborales, como así también la organización del tiempo remunerado, el de descanso y el de ocio, entre otros (Actis Di Pasquale et al., 2020; Albrieu et al., 2021; Estévez y Solano, 2021; Velasco Leiva, 2020).

Informes locales como el efectuado por Ernst y López Mourelo (2020) en coincidencia con Camino (2020) dan cuenta que trabajadores y empleadores encuentran en esta modalidad de organización del trabajo una opción para mantener las fuentes laborales y continuar con sus actividades. Elizondo Almeida (2006) describe diferentes modalidades en la práctica. Entre ellas, plantea una división posible entre trabajo off line y on line. El primero corresponde a trabajo por objetivos que, vencidos los plazos prefijados, quien teletrabaja entrega los resultados de su tarea al empleador; y, en la segunda opción, la persona que teletrabaja se desempeña como si estuviera en el establecimiento laboral, asistido por dispositivos informáticos.

En la presente investigación se considera el Teletrabajo definido como aquel que se realiza fuera de la empresa mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y la comunicación (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

Una trama en tensión con el contexto descripto es la vida cotidiana. Definida por Prieto Rodríguez (2015) como la forma en que hombres y mujeres organizan y piensan el trabajo, los cuidados y quehaceres domésticos y el tiempo libre o vida personal. Al respecto, Actis di Pasquale et al. (2021), en un estudio realizado en países iberoamericanos sobre el impacto del teletrabajo y las desigualdades de género durante la pandemia, obtienen resultados que permiten referirse a una percepción mayormente negativa de la experiencia. Al profundizar en los inconvenientes con el teletrabajo, se mencionan las interrupciones al estar en el hogar, el incremento del tiempo que llevan las mismas tareas y la falta de contacto con los compañeros. Además, los resultados refieren que se percibe que la calidad del trabajo ha empeorado como también se ha incrementado su volumen. Las valoraciones son más frecuentes entre las mujeres que conviven con niños y niñas (NN) en edad escolar, quienes señalan llevar la carga mayor en las tareas (CEPAL, 2020). Los indicadores mencionados y los resultados obtenidos por las investigaciones recientes aportan evidencia sobre la percepción negativa del teletrabajo tanto en hombres como en mujeres.

Entre sus hallazgos, los estudios relevados señalan la expansión del teletrabajo en este contexto; situación que pone de relieve la necesidad de una ley que regule las condiciones en que se desarrolla (Giniger, 2020). Al respecto, en abril del 2021 entró en vigencia la Ley 27.555 (2020) que regula el teletrabajo. Entre otras cuestiones reglamenta: la voluntariedad, la desconexión digital, la provisión de equipamiento, la cobertura de costos de instalación, reparación y servicios requeridos para la conectividad, regímenes de compensación en caso de utilizar dispositivos propios, posibilidad de compatibilizar tareas de cuidado con las laborales, representación

sindical, medidas de higiene y seguridad laboral, sistemas de control, derecho a la intimidad y la reversibilidad en cuanto a la modalidad de trabajo.

Para comprender la experiencia subjetiva y compleja de las/os teletrabajadoras/es (TT) entrevistadas/os se considera la perspectiva de Vygotsky (1932, 1934) quien define y propone las Vivencias como unidades de análisis de la conciencia que sintetizan aspectos propios del sujeto y del contexto y configuran una modalidad de interpretar, valorar y otorgar sentido a la realidad (Vygotsky, 1996). Comprender que en el relato de las vivencias confluyen aspectos intelectuales, cognitivos, emocionales, afectivos y motivacionales (Guitart, 2008) permite superar visiones dicotómicas y establecer un abordaje que contemple su complejidad y el proceso subjetivo que implican (Castorina y Baquero, 2005). Asimismo, Gadamer (1999) señala una diferencia entre experiencia y vivencia siendo esta última la elaboración del individuo sobre aquello que ha experimentado.

Cuando en el presente estudio, se hace alusión al significado, se deben tener en cuenta el pensamiento y el lenguaje, ya que a estos campos pertenece. El pensamiento sobre lo experimentado encuentra en la palabra la posibilidad de expresión (Vygotsky, 1934-1993). Asimismo, cuando se hace referencia a las vivencias emocionales, se intenta profundizar en los fenómenos afectivos y emocionales que la experiencia subjetiva implica para el sujeto sin pretensiones escisionistas, sino con la legítima intención de comprender la vivencia en su complejidad (Erausquin et al., 2016). Es por ello que, en relación con lo emocional y afectivo, se contempla el sentido de lo enunciado como un complejo fluido y dinámico que expresa lo que la palabra provoca en el sujeto y resulta menos estable que el significado (Vygotsky, 1934-1993).

En síntesis, Vygotsky (1926/2005) desde su perspectiva dialéctica superadora de las dicotomías existentes, establece que el valor psicológico de la emoción se encuentra

en su función activa como organizadora de la conducta. Las emociones y/o los sentimientos regulan y orientan la reacción según el estado del organismo, dotan de complejidad y sentido nuevo al comportamiento.

La contemporaneidad del pensamiento del autor de referencia -en lo que a las dimensiones abordadas respecta- se ve reflejado en su aplicabilidad en artículos científicos actuales (Baquero, 2012; Bur y Sulle, 2017; Del Cueto, 2015; Erausquin et al., 2016; Guitart, 2008,) y en las posibilidades que brinda a la investigación cualitativa, en particular a los diseños fenomenológicos y su pretensión de comprender experiencias subjetivas profundas (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Muchas de las medidas de excepción que se implementaron para hacer frente a la pandemia, continúan vigentes y el teletrabajo es una de ellas. El interrogante que motiva esta investigación encuentra sus bases en las experiencias subjetivas de mujeres y hombres del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) que cumplen con sus obligaciones laborales bajo esta modalidad. El objetivo de este trabajo es describir y comprender las vivencias de las/os trabajadoras/os que se encuentran realizando teletrabajo a partir de la pandemia por COVID-19 e indagar los significados que otorgan a esa experiencia. Si bien en la actualidad se cuenta con una Ley que establece derechos y obligaciones para las partes involucradas en el contrato, se pretende ahondar en sus experiencias emocionales y los significados que construyen al encontrarse con esta modalidad de organización laboral.

El presente trabajo de exploración de enfoque cualitativo permitirá profundizar en el conocimiento de la naturaleza de sus experiencias y en las consecuencias en sus vínculos y cotidianidades. Con los resultados se busca aportar material de relevancia que podrá ser utilizado en el diseño de estrategias de promoción de la salud, de prevención de malestar laboral y de protección de derechos, como también de

potenciación de los nuevos espacios de trabajo diagramados. La divulgación de este conocimiento permitirá reforzar estrategias de empleabilidad, considerar las ventajas y desventajas que representa el teletrabajo y elaborar medidas de optimización de la nueva cultura organizacional.

Metodología de la Investigación

Tipo de Estudio y Diseño

Se trata de un estudio empírico cualitativo, de alcance descriptivo y su diseño es fenomenológico, ya que busca describir y comprender las vivencias de las/os Trabajadoras/es que realizan Teletrabajo en el contexto de pandemia por Covid-19 (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Participantes

El tipo de muestreo fue teórico (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). Los/as participantes fueron 10 adultos cuyas edades oscilaron entre los 34 y los 64 años ($M = 49$; $DE = 13.11$), 6 fueron de sexo femenino y 4 de sexo masculino y todas/os trabajaban en relación de dependencia de acuerdo con la Ley N° 20744 (1974). Como criterio de inclusión se buscó que sean trabajadoras/es que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo, que vivan en el AMBA y deseen participar de forma voluntaria de la presente investigación; mientras que, como criterios de exclusión se estableció que el trabajo que realizaran sea informal o independiente y/o posean diagnóstico psicopatológico.

Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó como instrumento para la recolección de datos una entrevista semiestructurada, diseñada a partir de una guía de preguntas que favoreciera la expresión por parte de las/os participantes. La entrevista cualitativa se define como una reunión entre dos personas, el/la entrevistador/a y el/la entrevistado/a, para conversar e

intercambiar información. A través de las preguntas y respuestas, del encuentro y el diálogo, se logra la construcción de significados respecto al tema que convoca (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Se administró también un cuestionario sociodemográfico para relevar los siguientes datos: género, edad, lugar de residencia, estado civil, convivientes, ambientes de la casa, espacio para teletrabajar, dispositivo para teletrabajar, rubro y puesto en el que se desempeña, sector público / sector privado / trabajador independiente, horas de trabajo semanales en modalidad presencial, horas de trabajo semanales en modalidad teletrabajo.

Procedimiento

Respetando los protocolos según medidas sociosanitarias vigentes y previa firma de consentimiento se entrevistó a cada participante a través de la plataforma de teleconferencia ZOOM, entre los meses de mayo y agosto del 2021. Las entrevistas fueron grabadas con dispositivos móviles, luego transcritas en formato digital y procesadas mediante el programa Atlas.Ti v.7.5.7 (2003-2018), para su posterior análisis y categorización de los segmentos de sentido identificados.

Estrategia de Análisis

En función del diseño y los objetivos del presente estudio, para la sistematización y análisis de datos, se utilizó la técnica propuesta por la Teoría Fundamentada para la identificación de los segmentos de sentido que mejor describen las vivencias de las/os TT, así como los significados que construyen sobre éstas (Strauss y Corbin, 2002).

Para el orden y sistematización de los datos recolectados, las entrevistas se transcribieron en formato digital y se subieron al programa Atlas.Ti v.7.5.7 (2003-2018), para generar una unidad hermenéutica y proceder con el análisis.

Una vez recopilado los datos, se procedió a identificar unidades de análisis - segmentos de datos que comparten características comunes y que se utilizaron para identificar patrones y temas emergentes, que permitieron descubrir categorías que describen los conceptos de interés y sus vínculos, de acuerdo con el planteamiento del problema de referencia y permiten entender el fenómeno bajo análisis (Strauss y Corbin, 2002). Para ello, se realizó una codificación en primer nivel a partir de la cual se asignaron códigos a las unidades de análisis previamente identificadas. Esta codificación se realizó de manera inductiva, basada únicamente en los datos sin la influencia de teorías o hipótesis previas.

Se realizó un proceso de carácter inductivo donde, en primera instancia, se resaltaron los fragmentos discursivos relevantes para la investigación a modo de “citas”. Por su magnitud, se precisó un primer análisis y ordenamiento del material recabado, se procedió a una primera codificación utilizando el “código in vivo”. Luego, se realizó la instancia de selección para las categorías de primer orden, con la finalidad de resaltar la información real obtenida de los discursos y evitar cualquier tipo de sesgo personal. Un ejemplo de categorías de primer orden sería: *“Obligaciones del Empleador Incumplidas”*.

Por último, teniendo en cuenta todos los códigos hallados, se realizó una codificación en segundo nivel con la finalidad de agrupar y sintetizar los códigos en categorías más amplias, que representan los temas y patrones emergentes. De este modo, se conformaron “familias” de códigos que permitieron generar unas categorías de análisis más generales que engloban las convergencias discursivas como así también poder lograr una visión en red de los datos obtenidos. Mediante un análisis comparativo se pudieron identificar similitudes y diferencias entre ellas y así refinar las categorías principales. Un ejemplo de estas familias de códigos sería: *“Vivencias de Teletrabajar”*.

Se realizó un conteo tanto de la frecuencia con que las categorías de primer orden fueron informadas por las/os participantes, como de cuántos de ellas/os lo habían hecho.

Con la finalidad de respetar los criterios de rigor cualitativo de credibilidad, dependencia y confirmabilidad de los datos, se requirió la supervisión de una investigadora externa al proceso que, junto con la participación de la tutora, pudieran auditar las categorizaciones y adecuar el proceso a los criterios mencionados (Hernández- Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Consideraciones Éticas de la Investigación

Quienes participaron de las entrevistas recibieron el consentimiento informado, a partir del cual se dio a conocer el objetivo del trabajo y se establecieron las pautas de confidencialidad. A su vez, se les aclaró que si en algún momento de la entrevista precisaban interrumpirla podrían hacerlo sin ningún inconveniente.

La investigación se adaptó a las pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos (Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas, 2017).

Resultados

A continuación, se presentan 14 categorías de primer orden agrupadas en función de 5 categorías de segundo orden, los segmentos de sentido que las fundamentan y permiten definirlas y sus descriptores. Entre paréntesis se expresa la frecuencia con que cada categoría de primer orden fue informada y con un número subrayado se expone la cantidad de entrevistados/as que lo hacen. Las categorías que se consideran son aquellas mencionadas por al menos 4 participantes, y entre las que resultaron informadas por todos/as los/as participantes se encuentran: *Adaptación (53)*, *Obligaciones del Empleador Incumplidas (26)*, *Vínculos Familiares Fortalecidos (35)* y

Factores Obstaculizadores de la Experiencia de Teletrabajo (93). En lo que a Vivencias Emocionales respecta, la categoría más representativa fue: *comodidad / tranquilidad / bienestar (32)* mencionada por 9 participantes.

Por último, de acuerdo con lo relevado, 9 de las/los participantes prefieren la modalidad mixta de trabajo, mientras que solo una participante escoge la modalidad presencial para el tipo de actividad que desempeña.

Cuadro de categorías de primer orden agrupadas a partir de las categorías de segundo orden, frecuencias, cantidad de participantes que aporta, segmentos de sentido y descriptores/definiciones.

1) VIVENCIAS DE TELETRABAJAR			
CATEGORIAS PRIMER ORDEN	(F) <u>P*</u>	SEGMENTOS DE SENTIDO	DSRIPTORES / DEFINICIONES
ADAPTACIÓN	(53) <u>10</u>	<i>P2: “mi jornada laboral barra familiar en realidad porque yo no me puedo dedicar 100% exclusivamente al trabajo, empieza cuando dejo a mi hijo más grande en el jardín a las 7 y media de la mañana, llego acá y ahí aprovecho que mi nena más chiquita está durmiendo para hacer algunas tareas que requieren cierta concentración.”</i> <i>P5: “uno respeta el trabajo del otro, lo que a veces hablamos es el tema de que hay días que yo no estoy haciendo nada y vos estas hasta las 8 de la noche y hay días que vos estás haciendo algo y yo estoy acá así, y es raro, porque nosotros estábamos acostumbrados a otra cosa, pero nada que por lo menos hasta hoy genere problemas... si yo estoy laburando vienen y mi traen un café, lo mismo de mi parte...”</i> <i>P4: “comenzó con caos... los chicos, mi pareja, el trabajo, una compu. Los chicos se aburren, demandan... para hacer las tareas requieren ayuda, para jugar requieren compañía.... No salir, falta de</i>	Proceso de ajuste reconocido por TT como necesario para continuar con su labor en la nueva modalidad. Se relaciona de forma considerable con la presencia de NN en el hogar (16); mayores demandas (7) e imposibilidad de separar trabajo y familia (9). Incluye aspectos relacionados con el clima laboral flexible (9) que permite realizar otras tareas y aspectos propios de la convivencia como los acuerdos (8), la flexibilidad en las tareas del hogar (6), la incidencia de no contar con un espacio para teletrabajar diferenciado (5), entre otros (9).

		<i>aire... difícil proceso de adaptación vivimos.”</i> P9: “<i>está todo mezclado, todo está con todo, es un quilombo.”</i>	
APRENDIZAJE	(14) <u>5</u>	P4: “<i>siento que aprendí mucho sobre tecnología y sobre convivencia”.</i> P7: “<i>te ayudó a aprender nuevas cosas,”</i> P3: “<i>mis hijos me regalaron una tablet y aprendí a usarla y me entretengo con eso...</i> P5: “<i>empezó todo digitalmente y mis tareas son hasta gestionar las autorizaciones porque hay gente que no está conectada o no tiene ni idea de cómo manejarse vía web...”</i>	Posibilidad de apropiarse de nuevos recursos y habilidades a partir de la experiencia de teletrabajar. Incluye cuestiones vinculares en el ambiente tanto privado como público, nuevas herramientas técnicas y habilidades comunicativas y relacionales.
MATERIALIDAD	(28) <u>9</u>	P1: “<i>Me despierto y prendo la laptop”</i> P5: “<i>un ahorro considerable en dinero, en tiempo y en tranquilidad porque si ahora me surge un problema tipo 6 o 7 de la tarde, no llegué a las 5 después de manejar 47 minutos o una hora y pico por Camino de Cintura, estoy en mi casa, estoy más tranquilo.”</i> P6: “<i>no perder 4 horas de viaje por lo menos y poder utilizarlo en otras cosas, o sea, también esta bueno utilizarlo en algo para uno.”</i> P8: “<i>Pintura, coser, tejer, hacer cosas de cerámica y alguna otra que no me acuerdo ahora. Ahora puedo hacer un montón de cosas.”</i>	Aspecto más concreto de la experiencia. Aquella instancia que se percibe materializada en la optimización del tiempo, la economía, la comodidad del hogar y la no necesidad de desplazamiento.
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR INCUMPLIDAS	(26) <u>10</u>	P3: “<i>como trabajaba a veces más horas, con mucha menos razón, no.”</i> P1: “<i>no poseo todas las herramientas que uso en la oficina...”</i> P6: “<i>ni preguntaron, ni vieron las fotos de dónde estábamos los empleados.”</i> P2: “<i>el espacio físico nunca lo controló, bueno yo me armé un escritorio con luz, sí tengo como falencia una silla acorde a la cantidad de horas que estoy sentada frente a la computadora pero no nunca nos controló ni en qué espacio estábamos ni nada...”</i>	Compromisos que el empleador debe cumplir de acuerdo con la legislación vigente y no lo hace: brindar equipamiento, controlar/acompañar desempeño e inspeccionar el lugar de trabajo.

*(F): frecuencia de aportes a una categoría; P: cantidad de participantes que aporta.

2) VIVENCIAS EMOCIONALES			
CATEGORIAS PRIMER ORDEN	(F) <u>P</u>	SEGMENTOS DE SENTIDO	DSRIPTORES / DEFINICIONES
COMODIDAD / TRANQUILIDAD / BIENESTAR	(32) <u>9</u>	P3: “estás relajado y así como que no te ves observado, aunque no estés siempre observado... no es lo mismo estar en un lugar de trabajo propiamente dicho.” P8: “una está más relajada con lo que sería el cumplimiento de los horarios; una también está más relajada por el hecho que no se tiene que vestir más formal para irse a la oficina, tener la comida acá y no tener que estar preparándola.” P2: “desde mi posición de comodidad porque bueno yo cobro un sueldo fijo, estoy en relación de dependencia y no echaron a ninguna persona y siempre cobramos lo mismo...” P6: “Óptimo: yo hago mi trabajo, agacho la cabeza y ¡¡¡pum!!! Se acabó y así yo estoy genial. No tengo que ir, no tengo que estar viajando, viajar en el subte y que no funcione y aquí si tengo que hacer algo, me levanto y lo hago y otra vez aquí.”	Sentimiento expresado en relación con las posibilidades que trabajar desde el hogar les brinda: estar con hijas/os, optimizar tiempos, realizar otras tareas que antes no podían por falta de tiempo/cansancio. Percepción de flexibilidad en su jornada y lo positivo de no viajar (dinero-tiempo)
INCERIDUMBRE /ANSIEDAD	(14) <u>4</u>	P2: “rompí en llanto porque no quiero volver a la oficina porque no quiero perder tanto tiempo con mis hijos...” P10: “me costaría un montón volver, no digo que no porque hay que salir un poco de la casa, despejarse, yo trabajé toda mi vida, estoy acostumbrada a salir todos los días de mi casa, pero me va a costar adaptarme...” P5: “medio pasado, ansiedad podría decir.” P4: “no saber qué nos espera mañana algo de incertidumbre...”	Estado emocional expresada por TT que reconocían cierta tendencia sentirse ansiosos o tensos y muy comprometidos con sus labores y afectados por el contexto.
SOBRECARGA	(14) <u>6</u>	P7: “te cansás mentalmente también pero anímicamente no, porque ya de por sí, si te gusta dar clases, no te importa que sea online o presencial, más allá de los inconvenientes que considero que te trae, te gusta la actividad ... Son todas horas de trabajo, que cuando llega el fin del día estoy filtrada...”	Se combinan dos factores: tiempo y tareas. Dificultad para fijar horario laboral, la presencia en el hogar implica mayores demandas familiares, tareas de cuidado y las propias de ese ámbito.

		P2: “el tema del teletrabajo es agotador” P9: “trabajo extra, no paro nunca” P8: “la obligación de cumplir con lo que me piden para que vean que uno está trabajando realmente.”	
SOLEDAD / DISTANCIA / DESGANO / ENCIERRO	(21) <u>6</u>	P3: “una se encierra se vuelve para adentro” “cuesta arrancar tiene que ver por supuesto con el estado de ánimo...” P1: “no tener el vínculo social con otras personas” P7: “estoy extrañando mucho de la presencialidad, porque nosotras hace ya más de 3 meses que tenemos presencialidad pero extraño no tener contacto físico con los chicos, mantener una distancia te cuesta.” P4: “Es difícil, busco mis espacios... antes jugaba al fútbol, desempeñaba tareas administrativas en la escuela y daba clases de pilates en Banfield, imagínate... estaba fuera mucho tiempo.”	Muy presente el contexto de pandemia. Si bien podían salir, expresaban no estar haciéndolo.

*(F): frecuencia de aportes a una categoría; P: cantidad de participantes que aporta.

3) SIGNIFICADOS DE LA VIVENCIA			
CATEGORIAS PRIMER ORDEN	(F) <u>P</u>	SEGMENTOS DE SENTIDO	DSRIPTORES / DEFINICIONES
SOSTENER FUENTE DE TRABAJO	(10) <u>4</u>	P4: “si nosotros le ponemos más palos en la rueda de los que hay no podría sostenerse la fuente de trabajo (...) agradezco que nos permita continuar dando clases y trabajar” P5: “No tener WIFI, se rompió la computadora, una situación complicada en el trabajo para comprar una computadora y empecé a trabajar desde casa.” P7: “Tengo que sostener una clase, tengo que dar la demostración de la actividad que tienen que desarrollar, eh... esa es la parte que es presencial en el momento online, pero además después tener todo lo que es el preparativo...” P2: “desde mi posición de comodidad porque bueno yo cobro un sueldo fijo, estoy en relación de dependencia y no echaron a ninguna persona y siempre cobramos lo mismo, no sufrimos ningún	La modalidad de teletrabajo es percibida por TT como una oportunidad que les permite continuar con sus labores, percibir sus ingresos y afrontar el contexto de pandemia de forma activa.

		<i>tipo de descuento, entonces desde esa posición para mí fueron las acertadas.”</i>	
NUEVAS NECESIDADES PERCIBIDAS	(22) <u>5</u>	P5: “<i>todo eso tenés que saberlo para sacarle la intranquilidad al compañero</i>” P1: “<i>el hecho de salir de tu casa, de estar en contacto con otras personas que no sean de mi vínculo íntimo (...) por el hecho de salir y estar en contacto con otras personas.</i>” P4: “<i>favorecer un espacio de intercambio mayor para que los estudiantes puedan expresarse. Resulta necesario dar lugar y considerar aquello que les pasa a nivel personal y familiar.</i>” P7: “<i>Buscar la atención y buscar recursos como para tener ideas para qué hacer, para desarrollar las actividades.</i>”	La experiencia de teletrabajo significa para parte de las/os TT la percepción de necesidades relacionadas con el teletrabajo y otras tales como: socializar, espacio y recreación (subyace proceso de resignificación de vínculos, actividades deportivas y sociales)

*(F): frecuencia de aportes a una categoría; P: cantidad de participantes que aporta.

4) VÍNCULOS DE LAS/OS TT			
CATEGORIAS PRIMER ORDEN	(F) <u>P</u>	SEGMENTOS DE SENTIDO	DSRIPTORES / DEFINICIONES
VÍNCULOS FAMILIARES FORTALECIDOS	(35) <u>10</u>	P1: “<i>vivo con mi novia y en el horario que trabajo ella no está... y cuando coincidimos tratamos de no interrumpirnos.</i>” P2: “<i>podía mantener las horas con mis hijos sobre todo con mi bebé más chiquita que en ese momento tenía 3 meses, y podía seguir manteniendo el vínculo con la beba y el tema de la lactancia también me permitía seguir amamantando normalmente tranquila en mi casa.</i>” P5: “<i>uno respeta el trabajo del otro</i>” P9: “<i>puedo disfrutar de estar en casa con ellos</i>”	Relaciones familiares fortalecidas por mayor presencia de TT en el hogar. Se establecen acuerdos, posibilidad de disfrute al priorizar la familia. En los hogares con NN el vínculo se ve fortalecido por la presencia y disponibilidad materna. Se refuerza la idea de responsabilidad femenina por los quehaceres del hogar mientras que del hombre se espera colaboración.
VÍNCULOS LABORALES DISTANCIADOS	(17) <u>6</u>	P10: “<i>no perder esa costumbre y el contacto, ... la información del resto de la secretaría no te llega, estar ahí estas en contacto con la secretaria, subsecretario, sabés lo que está pasando.</i>” P1: “<i>me gusta más el vínculo más personal; me ha pasado mucho con amigos que se han ido a vivir a otro lado y la relación cambió porque a mí me cuestan las relaciones a distancia.</i>”	La modalidad vincular laboral se ve empobrecida. Las alternativas de comunicación no resultan suficientes para el afianzamiento de los vínculos. Si bien resultan efectivas para la concreción de las tareas laborales, dificultan la posibilidad de conocerse.

		P2 “la vinculación en el tema del teletrabajo nada que ver, o sea yo si hoy tengo algún inconveniente digamos con una Jefatura y necesito hablar con alguien, lo voy a hablar con mis ex compañeros.” P4: “por lo poco que me gusta la tecnología y relacionarme por ese medio, es escaso, si se necesita obvio lo sostengo, pero honestamente no mantengo relaciones sociales por ese medio.”	
--	--	--	--

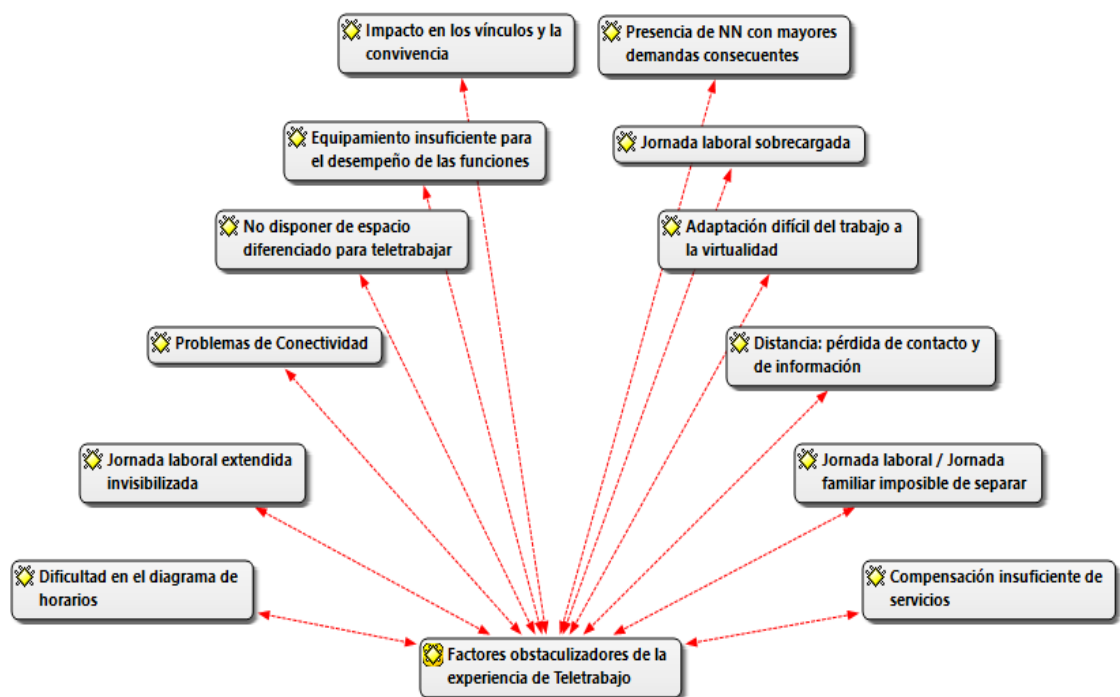
*(F): frecuencia de aportes a una categoría; P: cantidad de participantes que aporta.

5) FACTORES QUE INCIDEN EN LA EXPERIENCIA DE TELETRABAJO			
CATEGORIAS PRIMER ORDEN	(F) <u>P</u>	SEGMENTOS DE SENTIDO	DSRIPTORES / DEFINICIONES
FACTORES FACILITADORES DE LA EXPERIENCIA DE TELETRABAJO	(44) <u>8</u>	P1: “por lo general me encargo yo de cocinar y de hacer compras ... ella lava los platos y (...) la limpieza se hace cuando podemos.” P5: “No me voy a poner a cocinar si estuve laburando hasta las 8 de la noche ni voy a pretender que me cocinen.” P8: “al estar acá, me da más ganas de hacer cosas, que es lo que a mí me gusta que son manualidades y artesanías, entonces mi estado de ánimo es...” P6: “me levanto 15 minutos antes de entrar a trabajar que sería para mí prender la máquina.”	Aspectos de la experiencia y acciones de los actores relacionados que favorecen el desarrollo del teletrabajo y propician la vivencia de bienestar.
FACTORES OBSTACULIZADORES DE LA EXPERIENCIA DE TELETRABAJO	(93) <u>10</u>	P4: “comenzó con caos: los chicos, mi pareja, el trabajo, una compu. Los chicos se aburren, demandan para hacer las tareas requieren ayuda, para jugar requieren compañía. No salir, falta de aire, difícil proceso de adaptación vivimos.” P3: “acá quizás empezaba antes y se extendía como hasta las 4 de la tarde... o sea que he trabajado más horas en mi casa que en la oficina.” P2: “ni pago de internet ni de luz ni nada por el estilo”. P9: “está todo mezclado, todo está con todo, es un kilombo.”	Aspectos de la experiencia y acciones de los actores relacionados que obstaculizan el desarrollo del teletrabajo y complejizan la experiencia cotidiana.

*(F): frecuencia de aportes a una categoría; P: cantidad de participantes que aporta.

A partir del análisis profundo del material abordado se han logrado identificar factores que interfieren o potencian -según sus particularidades- la vivencia de teletrabajo, como así también ciertas inconsistencias o contradicciones en los discursos. A continuación se presentan ambos hallazgos acompañados de gráficos confeccionados a partir del programa Atlas.Ti v.7.5.7 (2003-2018):

Factores Obstaculizadores de la Experiencia de Teletrabajo (93)

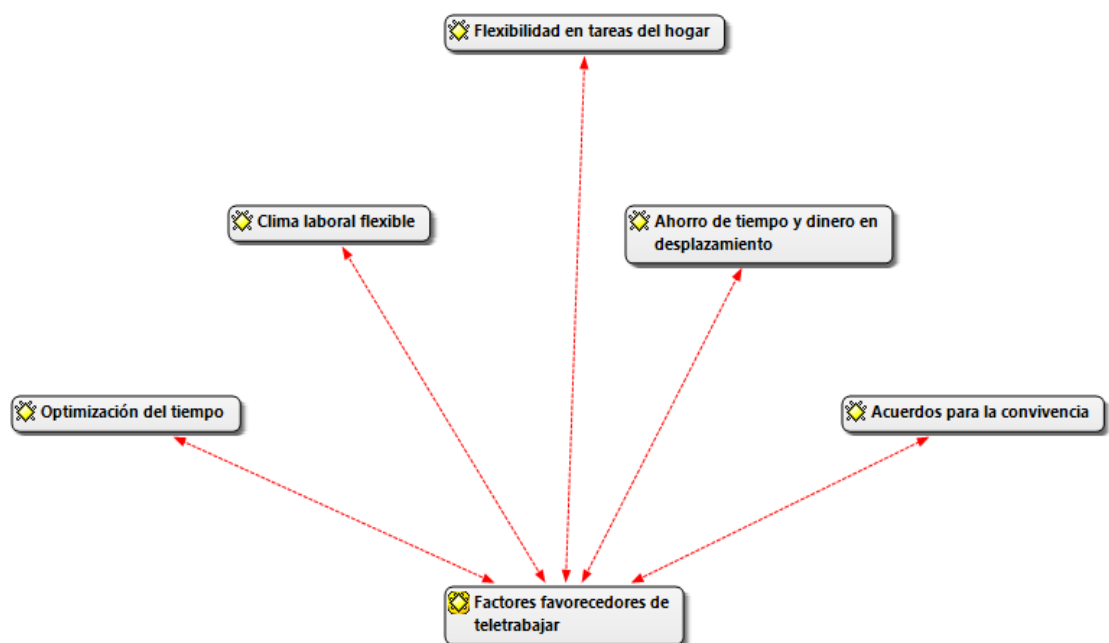


Aspectos de la experiencia y acciones de las/os involucradas/os que obstaculizan el desarrollo del teletrabajo y complejizan la experiencia cotidiana. Resultan marcadas las dificultades que implica integrar o conciliar la vida laboral, personal y familiar cuando todo sucede en el mismo espacio: el hogar. Situación que se complejiza aún más si el espacio se comparte con NN que demandan la atención de sus cuidadores/as. Entre los factores obstaculizadores se mencionan:

- *No disponer de espacio diferenciado para teletrabajar (5).* Es decir, no contar con espacio físico y espacio/tiempo específico para las distintas tareas.
- *Presencia de NN lo que implica mayores demandas (7).*

- *Teletrabajar impacta en los vínculos y la convivencia* (3).
- *Dificultad para adaptar el trabajo a la virtualidad* (4).
- *Dificultad para diagramar horarios* (6).
- *Problemas de Conectividad* (5): servicios de internet de menor calidad en el hogar.
- *Distancia: pérdida de contacto y de información* (9).
- *Empleador no brinda el equipamiento completo para el desempeño de las funciones* (14).
- *Empleador no compensa servicios* (5).
- *Jornada laboral / Jornada familiar imposible de separar* (9).
- *Se extiende la jornada laboral, se sobrecarga* (18).
- *Jornada Laboral Extendida Invisibilizada* (17).

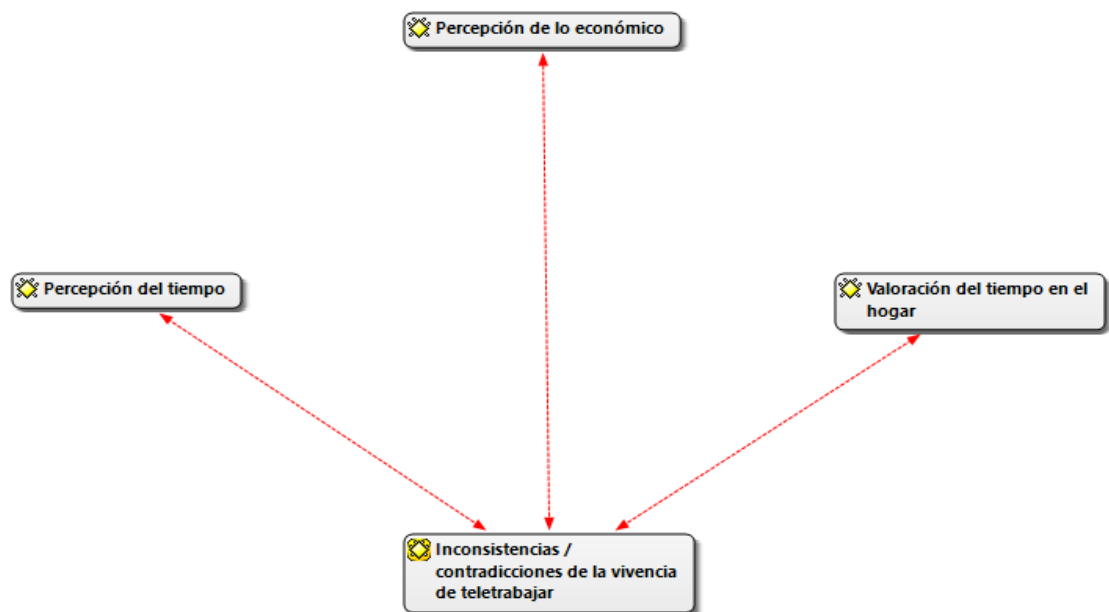
Factores Favorecedores de la Experiencia de Teletrabajo (44)



Aspectos de la experiencia y acciones de los/as involucrados/as que favorecen el desarrollo del teletrabajo y propician la vivencia de bienestar. Los hallazgos a este respecto son los siguientes:

- Acuerdos para la convivencia (8)
- Flexibilidad en tareas del hogar (6).
- Clima laboral flexible (9).
- Ahorro de tiempo y dinero en desplazamiento (7).
- Optimización del tiempo (10)

Inconsistencias / Contradicciones de la Vivencia de Teletrabajo



Darse a la tarea de comprender las vivencias de las/os TT en las voces de quienes participaron de las entrevistas muestra la complejidad de lo vivido, las múltiples visiones que se construyen de un fenómeno que irrumpió en sus vidas: la nueva modalidad de trabajo como posibilidad de sostener las fuentes laborales en el contexto de pandemia. Según desde donde se enfoque, se iluminan unas cuestiones y se oscurecen otras. A continuación, se presentan visiones encontradas o los intentos de expresar las vivencias complejas y dinámicas que cada participante se encontraba transitando en ese momento particular:

Percepción del Tiempo: posibilidad de ahorro al no trasladarse al puesto de trabajo y/o trabajar más horas por la imposibilidad de cortar y programar horarios.

Percepción de lo económico: relato centrado en el ahorro de dinero al no viajar, no almorzar en la presencialidad y/o mayores gastos por servicios no compensados por el empleador y presencia extendida en el hogar, compra de insumos para el trabajo, deterioro de herramientas propias.

Valoración del tiempo en el hogar: por un lado, recuperación de la autonomía y la libertad, posibilidad de aprovechar el tiempo para realizar tanto tareas del hogar como hobbies, y por otro, sobrecarga de tareas, no se logra cortar, se trabaja más, o en palabras de uno de los entrevistados “otra esclavitud” (P9).

Discusión

De acuerdo con lo propuesto en el objetivo del presente trabajo de investigación, se considera que describir y comprender las vivencias de las personas entrevistadas que realizaron teletrabajo a partir de la pandemia por COVID-19 en el AMBA podrá resultar relevante en el diseño de estrategias de prevención de malestar laboral y de protección de derechos, como también de potenciación del diagrama de los nuevos espacios de trabajo. En esta línea de estudio, permite conocer la forma en que significan sus vivencias y emociones al mismo tiempo que comprender los efectos subjetivos de aquellos que enfrentaron la necesidad de adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo.

A continuación, se expone el material obtenido organizado en categorías de primero y segundo orden.

1) Vivencias de Teletrabajar:

a. Adaptación y Aprendizaje.

El arribo de la nueva modalidad a la vida de las/os participantes demandó profundos procesos de aprendizaje y adaptación a una situación tan novedosa como desafiante. Muchas personas trabajadoras se han visto forzadas a trasladar sus actividades al hogar, con nuevas exigencias en cuanto a organización de la jornada y el

espacio (Albrieu, 2020; Alonso et al., 2020). La flexibilidad en el clima laboral, la posibilidad de espacio diferenciado para teletrabajar, los acuerdos entre convivientes y la flexibilidad para las tareas del hogar resultan aspectos insoslayables en las vivencias relatadas en relación con el proceso de adaptación. El factor que se presenta como de mayor impacto en la organización del trabajo en el hogar se relaciona con la presencia de NN generando un crecimiento en el volumen de trabajo que repercute de forma desigual en la cotidianeidad de las mujeres (Actis Di Pasquale et al., 2021; Giménez Béliveau et al., 2020). Tal como plantea Ginger (2020) el teletrabajo resulta un desafío para la clase obrera en la organización de la jornada y ritmo de trabajo cuando se lleva al hogar, destaca la necesaria distinción entre el Espacio de Producción y Reproducción, de no lograrlo se refuerza la figura de la doble jornada laboral que repercute con mayor énfasis en las mujeres con NN (Albrieu, 2020; Caminos, 2020; Fuentes, 2020; Ottaviano, 2020).

b. Materialidad.

Aquella instancia que se percibe materializada en la optimización del tiempo, la economía, la comodidad del hogar y la posibilidad de evitar el desplazamiento. Tanto Ottaviano (2020) bajo la idea de visión optimista del teletrabajo como Estévez y Solano (2021) como argumentos de los grupos de apoyo al trabajo remoto presentan como ventajas del teletrabajo la posibilidad que brinda de conciliar actividad laboral y vida familiar. En sus trabajos exponen como aspectos positivos: la recuperación tanto del tiempo de viaje ida y vuelta al trabajo como de cierta autonomía al poder administrar pausas para realizar tareas del hogar y regular el tiempo de descanso y de trabajo.

Sin embargo, revisiones actuales ponen en cuestión las bondades del teletrabajo que consideran enunciadas como propagandas al estilo “trabaje sin moverse de su casa” y/o “menos gastos y mayor comodidad”. Señalan que el beneficio es del empleador

quien sí reduce costos concretos al mantener cerradas las instalaciones y así evitar limpieza, reducir gastos de insumos, evitar el deterioro de herramientas, reducir el ausentismo y desplazar al trabajador los gastos en servicios tales como luz, gas, agua e internet (Ginger, 2020; Weller, 2020).

c. Obligaciones del Empleador Incumplidas

En línea con lo expuesto, se distingue en esta categoría el incumplimiento por parte del empleador de ciertas obligaciones que establece la Ley de Teletrabajo N° 27.555 (2020) como, por ejemplo: brindar equipamiento, controlar/ acompañar desempeño e inspeccionar lugar de trabajo para garantizar las medidas de seguridad e higiene, el diseño ergonómico del puesto de trabajo para el cuidado de la salud del trabajador etc. En este sentido, se requiere evaluar si las obligaciones incumplidas o los ahorros del empleador al implementar esta modalidad de trabajo se convierten en aumentos de gastos para las/os TT (Giniger, 2020; Ottaviano, 2020). Estudios sobre la experiencia de teletrabajar han reportado aspectos tales como la imposibilidad de desconexión frente a los requerimientos de supervisores, la falta de equipamiento y la exigencia de tareas diferentes a las realizadas de forma presencial entre otros (Actis Di Pasquale et al., 2020; Estévez y Solano, 2021).

2) Vivencias Emocionales

Mucho se ha escrito sobre cómo afectaban las medidas sociosanitarias y el contexto de pandemia la salud mental. En este contexto, al focalizar el interés en las vivencias emocionales en torno al teletrabajo en el país, se relevan mayormente opiniones y descripciones de la experiencia que culminan en categorías tales como visión positiva o visión negativa del teletrabajo (Actis Di Pasquale et al., 2020; Estévez y Solano, 2021) o se listan las ventajas y desventajas (Velasco Leiva, 2020). Sin embargo, los estudios permiten vislumbrar cuestiones como la sobrecarga laboral, la

incertidumbre y precarización, la tendencia al aislamiento, las consecuencias en la salud por las fallas en el diseño de los nuevos espacios de trabajo y la desigual distribución de las tareas del hogar en cuanto al género. Realidad que se describió tanto en épocas de Covid-19 (Actis Di Pasquale et al., 2021; Albrieu et al., 2021; Caminos, 2020; Moirano et al., 2021; Ottaviano, 2020), como previas (Ganem et al., 2014; Lenguita, 2010) y desde la perspectiva de las mujeres teletrabajadoras (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021; Giménez Béliveau et al., 2020),

A continuación, se presentan las categorías emergentes del presente estudio, relacionadas con las vivencias emocionales de las personas entrevistadas:

a. Comodidad / Tranquilidad / Bienestar

Sentimiento o emocionalidad expresada en relación con las posibilidades que trabajar desde el hogar les brinda: estar con hijas, optimizar tiempos, realizar otras tareas que antes no podían por falta de tiempo/cansancio. Perciben la jornada laboral como flexible al no tener las exigencias de la presencialidad tales como vestimenta, puntualidad, control del empleador, y valoran la comodidad / tranquilidad que les significa no trasladarse hasta el trabajo (dinero-tiempo). Tal como plantean Estévez y Solano (2021), la vivencia es sentida como positiva aunque con ciertos matices.

b. Incertidumbre / Ansiedad

Estado emocional expresado por 4 de los TT que reconocían cierta tendencia a sentirse ansiosos o tensos como parte de sus rasgos de personalidad y muy comprometidos con sus labores y afectados por el contexto. Caracterizado por la presencia de dudas y temores sobre qué pasará con la pandemia, con el trabajo, con los seres queridos y las dificultades para poner límites a las demandas laborales fuera de tiempo, junto con la imposibilidad de programar el trabajo (Actis Di Pasquale et al., 2021; Moirano et al., 2021).

c. Sobrecarga

Se combinan dos factores: tiempo y tareas. Se mencionan las dificultades para fijar el horario laboral y cumplirlo y, en las tareas relacionadas con la docencia o la asesoría, se perciben las exigencias de adaptarse a las posibilidades y necesidades de los/as otros/as. Se enfatiza la imposibilidad de separar la jornada laboral de la vida familiar y los quehaceres diarios. De acuerdo con lo relevado por Ottaviano (2020), cuando se comparte el espacio con NN, se distinguen mayores exigencias por las tareas de cuidado y las demandas del hogar. En esta línea, Bard Wigdor y Bonavitta (2021) y Giménez Béliveau et al. (2020) expresan que se invisibilizan jornadas extendidas de demanda física, psíquica y emocional que afectan mayormente a las teletrabajadoras con la vivencia de una triple jornada que implica: el trabajo formal, la atención de NN y la limpieza del hogar.

Soledad / Distancia / Desgano / Encierro

En el relato de esta vivencia emocional estuvo presente con mayor claridad el contexto de pandemia. Si bien cuando se realizaron las entrevistas las medidas sociosanitarias permitían la circulación, existían ciertas restricciones como la práctica de deportes grupales o en lugares cerrados, la concurrencia a ciertos espacios de recreación y la asistencia a instituciones educativas era parcial. En este contexto la percepción de soledad, encierro y/o distancia puede comprenderse en relación con las dificultades para socializar como solían hacerlo (Giménez Béliveau et al., 2021). No tener la necesidad de trasladarse a los puestos de trabajo y el contexto aún amenazante favorecían el permanecer en los hogares. Tal como se plantea en los estudios de Albrieu et al., (2021) y Moirano et al. (2021) estas vivencias se relacionan con el impacto del aislamiento, la falta de comunicación y de intercambio de conocimientos y/o información con las/os compañeras/os de trabajo. Mientras que el desgano y el

cansancio son considerados entre los indicativos del estrés laboral (Moirano et al., 2021).

Sin embargo, cabe mencionar que la tendencia al aislamiento que esta innovación acarrea fue planteada como efecto negativo a considerar en estudios realizados sobre el teletrabajo en contextos alejados de la pandemia (Lenguita, 2010; Vocos y Martínez, 2004).

3) Significados de las Vivencias

a. Sostener Fuente de Trabajo

La modalidad de teletrabajo es percibida por las/os entrevistadas/os como una oportunidad que les permite continuar con sus labores, percibir sus ingresos y afrontar el contexto de pandemia de forma activa. Informes locales como el efectuado por Ernst y López Mourelo (2020) en coincidencia con Camino (2020) dan cuenta de ello, lo describen como una opción por parte de empleadores/as y trabajadores/as para continuar con sus actividades. Resulta notoria la irrupción del contexto en sus procesos de significación y en este proceso de construcción condiciona la percepción de la vivencia arrojando como resultado la idea del “teletrabajo como posibilidad -única y última- de sostener el trabajo” y, en ocasiones, justificando las falencias relacionadas con el entorno laboral. Estudios sobre la temática, en coincidencia con el riesgo siempre vigente de la flexibilización laboral, relevan consecuencias tales como la desregulación del trabajo y la precarización, caracterizadas por disminuciones salariales, suspensiones, licencias y cambios en la jornada laboral (Actis Di Pasquale et al., 2021; Delfini et al., 2020; Montes Cató et al., 2020).

b. Nuevas Necesidades Percibidas

La experiencia de teletrabajo significa para parte de las/os participantes, la percepción de dos tipos de necesidades, por un lado, aquellas relacionadas al

cumplimiento de las tareas en la nueva modalidad (espacio diferenciado, silla acorde a las horas de trabajo, iluminación y programación de horarios), y por otro, necesidades más subjetivas como: socializar, espacio y recreación, a lo que subyace un proceso de resignificación de los vínculos y las actividades deportivas y sociales al aire libre. En lo que a infraestructura respecta, en un estudio realizado en la administración pública del que participaron 469 personas se consultó por una serie de elementos básicos considerados necesarios para el desempeño laboral y el bienestar del trabajador. Estos elementos fueron: sistemas, computadoras, programas, espacio, silla, iluminación, ventilación y calefacción (Velasco Leiva, 2020). Tal como se relevó en este estudio, contar con una silla acorde a las horas de trabajo y con un espacio diferenciado son necesidades relevantes para el buen desempeño laboral y el bienestar de las personas.

En relación con el otro grupo de necesidades podría surgir una aparente inconsistencia que daría cuenta de la complejidad de la vivencia. Sin embargo, al profundizar en los relatos se logra comprender que aquello que las/os TT perciben como nueva necesidad refleja la dificultad para organizar el tiempo remunerado, el de descanso y el de ocio cuando la jornada de trabajo no está bien definida o los quehaceres del hogar se ven recargados por las demandas de NN que están bajo su cuidado (Actis Di Pasquale et al., 2020, 2021; Ottaviano 2020). Como se ha mencionado, entre los argumentos de apoyo al teletrabajo se encontró la posibilidad de recuperar el tiempo y la autonomía personal pudiendo realizar cortes para tareas en el hogar y regular tiempos de trabajo y descanso; no obstante ello, el personal público consultado resalta la necesaria regulación para que se garanticen estos horarios y el derecho a la desconexión (Estévez y Solano, 2021; Velasco Leiva, 2020).

4) Vínculos de las/os TT

a. Vínculos Familiares Fortalecidos

Relaciones familiares fortalecidas por mayor presencia de TT en el hogar, establecimiento de acuerdos, posibilidad de disfrute al priorizar la familia. Cuando hay NN el vínculo se ve fortalecido por la presencia y disponibilidad materna. Se refuerza la idea de responsabilidad femenina por los quehaceres del hogar mientras que del hombre se espera colaboración. Resulta insoslayable considerar el contexto donde NN estaban presentes en el hogar con asistencia reducida a las instituciones educativas, ya que se complejiza la organización por superposición de esferas: laboral, familiar, y personal y de espacios que no siempre están diferenciados.

Numerosas son las investigaciones que abordan la temática del teletrabajo desde una perspectiva de género y en ellas se concluye que la implementación de esta modalidad de organización del trabajo ha tendido a acentuar las desigualdades preexistentes, tanto en el ámbito laboral como familiar (Actis Di Pasquale et al., 2021; Arza, 2020). El repertorio de actividades que las mujeres con NN escolarizados desempeñan tan desigual como complejo incluye: cuidar, acompañar, informar, explicar y conectar entre las tareas educativas en la pandemia. Fuentes (2020) a partir de un estudio descriptivo que buscaba comprender la sobrecarga en las mujeres en hogares con NN y adolescentes escolarizados/as durante la suspensión de clases presenciales por la pandemia, expone que el proceso que implica la sobrecarga combina sumatoria de tareas, extensión en el tiempo e incertidumbre sobre la finalización de la escolarización en los hogares. Este último punto difiere de la vivencia compartida en el presente estudio, realidad que se puede comprender al considerar que los/as NN estaban en una modalidad mixta de asistencia que se llamó por burbujas al momento de concretar las entrevistas.

b. Vínculos laborales distanciados

La modalidad vincular laboral se ve empobrecida. Las alternativas de comunicación, tales como plataformas de videoconferencias o los grupos de chat virtual, no resultan suficientes para el afianzamiento de los vínculos. Si bien resultan efectivas para la concreción de las tareas laborales, dificultan la posibilidad de conocerse. Velasco Leiva (2020) entre las desventajas que reporta en su estudio se encuentran el aislamiento y extrañar a los compañeros, junto con la superposición entre el trabajo remunerado y las tareas del hogar, la demanda de trabajo constante y la tendencia a trabajar más horas, entre los más citados.

5) Factores que inciden en la experiencia de Teletrabajo

a. Factores facilitadores de la experiencia de Teletrabajo

b. Factores obstaculizadores de la experiencia de Teletrabajo

Los estudios relevados sobre las experiencias de teletrabajo no plantean en estos términos sus hallazgos, pero de alguna manera dan cuenta de aspectos que inciden de forma positiva o negativa según sus particularidades en la concreción de esta modalidad y recomiendan su consideración en futuras legislaciones con perspectiva de género. Estos hallazgos se reportan en contextos previos a la pandemia (Caamaño Rojo, 2010; Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009) como así también durante la pandemia, donde se profundiza su interés por el incremento en la modalidad de trabajo y su repercusión desigual entre hombres y mujeres con tareas de cuidado en presencia de NN. Resultan coincidentes las premisas a este respecto tanto en las investigaciones que incluyen países iberoamericanos (Actis Di Pasquale et al., 2021), como las fundamentadas en la experiencia argentina (Estévez y Solano, 2021; Ottaviano, 2020). Aquellos factores que se reportan como positivos se relacionan con la flexibilidad, el ahorro, la mayor productividad y la posibilidad de conciliar tareas del hogar, trabajo y personales. Mientras que los factores que se enuncian con una valoración negativa tienen que ver

con la sobrecarga de tareas, las dificultades para la desconexión, el aumento de gastos por trabajar en casa, la provisión de equipamiento y elementos de seguridad, la modalidad de intervención sindical, la escasa consideración para el crecimiento laboral y la falta de contacto con el resto del personal.

En el presente estudio, reconocer los factores mencionados como obstaculizadores y favorecedores de la experiencia permite un aporte consecuente con su mencionada relevancia.

Para finalizar este apartado, a diferencia de los datos obtenidos en varios de los estudios citados (Actis di Pasquale et al., 2021; Arza, 2020; CEPAL, 2020) que aportan evidencia sobre la percepción negativa del teletrabajo tanto en hombres como en mujeres, la visión aquí relevada resulta mayormente positiva con preferencia hacia la modalidad mixta (Delfini et al., 2020). Como surge de la investigación de Estévez y Solano (2021), los agentes tienen una percepción positiva de los primeros efectos del teletrabajo pero no es incondicional, presentan objeciones y sugerencias.

Conclusión

El presente estudio permitió describir las vivencias de las/os TT entrevistados/as y comprender los procesos de aprendizaje y adaptación que la nueva modalidad en el contexto de pandemia les representó. El uso de la metodología cualitativa potenció el acceso al discurso y a los significados atribuidos a las experiencias. Se lograron conocer aspectos emocionales y vinculares, como así también identificar factores facilitadores y obstaculizadores de la novedosa experiencia.

Asimismo, se relevaron también ciertas contradicciones propias de la adaptación a una modalidad nueva de trabajo, que implica la participación de otros significativos con necesidades e intereses distintos y la desigual distribución de tareas en los hogares que se traduce en sobrecarga para las cuidadoras.

El compromiso con el cumplimiento de las regulaciones, la responsabilidad empresarial y el reconocimiento de las diversas realidades, favorecerá el desarrollo de una modalidad de trabajo con grandes potencialidades que requiere de la presencia de los organismos de control para prevenir y resolver la extensión de la precarización y flexibilización laboral a la intimidad de los hogares. Comprender la perspectiva de cada participante resulta de relevancia para reforzar estrategias de empleabilidad, considerar las ventajas y desventajas que representa el teletrabajo y diagramar estrategias de optimización del desempeño laboral que reduzcan el malestar y promuevan espacios de trabajo saludables.

Limitaciones y perspectivas futuras

Este estudio permitió conocer las vivencias de un grupo de personas que se vio expuesto a la necesidad de llevar el trabajo a sus hogares. Se logró profundizar en los significados que otorgan a esas vivencias, dar luz a ciertas contradicciones emergentes y detallar los factores obstaculizadores y favorecedores que experimentaron, en el marco de los criterios de calidad de la investigación cualitativa. Entre sus limitaciones se reconoce el contexto particular en el cual se desarrollaron las entrevistas y la cantidad realizada. Si bien se logró la saturación de las categorías presentadas, un mayor número de voces y de investigadores/as abocados/as a esta tarea, podrían enriquecer los resultados.

Por otro lado, pensar las categorías relacionadas con los factores que obstaculizan y favorecen la experiencia en relación con las vivencias emocionales de los/as entrevistados/as hubiera permitido profundizar aún más las conclusiones. Resta también ampliar el estudio en función del tipo de actividad, tipo de empresa, si es de administración pública o privada, trabajo independiente o en relación de dependencia, antigüedad, si es profesional o no. Relevar el impacto de la Ley de Teletrabajo N°

27.555 (2020), la participación gremial o sindical, las consecuencias en la salud y en la vida extralaboral. Asimismo, se podría profundizar un abordaje con perspectiva de género, que considere la presencia de NN y adolescentes, como así también en aquellos casos donde la persona vive sola. Creemos que investigaciones futuras podrán enfocarse en esas temáticas, como así también estudiarse las vivencias de teletrabajo en un contexto distinto del caracterizado por la pandemia y las medidas sociosanitarias que le siguieron.

Otras perspectivas de investigación podrían centrarse en las vivencias de las/los trabajadores que, a partir del teletrabajo, debieron cambiar su actividad para mantener la fuente laboral, o en aquellos cuyas actividades se relacionan con la asistencia a otros y el significado que le atribuyen al llevarlo a cabo mediados por la tecnología. Por último, investigar el teletrabajo en áreas como salud y educación resultaría de suma relevancia para optimizar los servicios y facilitar una alternativa en miras de garantizar la accesibilidad de la población.

Agradecimientos

A las/os adultas/os que participaron de la presente investigación. A la Lic. Gabriela Di Puglia, quien acompañó de forma comprometida y solidaria el proceso de investigación y fue fuente de motivación y aprendizaje. Reconocimiento profundo a su capacidad para alojar y potenciar las posibilidades creativas desde la ternura y dialogicidad. A la Universidad Abierta Interamericana (UAI) y a sus representantes en las aulas que sembraron las preguntas que motivaron el conocimiento y facilitaron las herramientas para su construcción. Y, por último, y no menos importante, a mi familia y amigas/os por ser sostén y fuerza permanente.

Referencias

- Actis Di Pasquale, E., Barboni, G., Florio, E. M., Ibarra, F. L. y Savino J. V. (2020). El impacto del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por COVID-19 sobre el trabajo, los ingresos y el cuidado en la ciudad de Mar del Plata. *Trabajo y Sociedad*, 21(35), 83-108.
<https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/35%20D%20ACTIS%20DI%20PASQUALE.pdf>
- Actis Di Pasquale, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez de Guzmán, S. y Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la Covid-19 como laboratorio. *Economía Crítica*, (31), 44-61.
<https://www.revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/442>
- Albrieu, R. (2020). *Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos de COVID-19*. CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/04/Albrieu-abril-2020-Oportunidades-y-limites-del-teletrabajo-en-Argentin...-3.pdf>
- Albrieu, R., Allerand M. y de la Vega, P. (2021, marzo). *El teletrabajo en Argentina. La Pandemia del COVID-19 y lo que viene después*. Documento de Trabajo N°203. CIPPEC.
- Alonso, M. L., Ottaviano, J. M. y Maito, M. (2020). *El teletrabajo y los derechos laborales del siglo XXI. Reflexiones sobre la ley de regulación del teletrabajo*. CETyD. <http://docplayer.es/193166190-Derechos-laborales-del-siglo-xxi-1-reflexiones-sobre-la-ley-de-regulacion-del-teletrabajo.html>

- Arza, C. (2020). Familias, cuidado y desigualdad. En CEPAL, *Cuidados y mujeres en tiempos de covid-19: La experiencia en la argentina* (pp. 45-64).
https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/12/S2000784_es.pdf
- Bard Wigdor, G. y Bonavitta, P. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(11), 9-29.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668071669020>
- Baquero, R. (2012). Cap. 2: Vigotsky: Sujeto y situación, claves de un programa psicológico. En J. A. Castorina y M. Carretero (Comps.). *Desarrollo cognitivo y educación I: Los inicios del conocimiento* (pp. 61-86). Paidós.
<http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/educacional/erausquin/Unidad%202/Baquero%20-%20Vigotsky,%20sujeto%20y%20situacion,%20claves%20de%20un.pdf>
- Bur, R. y Sulle, A. (2017). Sentido y vivencia en el relato de una experiencia de formación en intervención psicoeducativa. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
<https://www.aacademica.org/000-067/477>
- Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 35, 79-105.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>

- Caminos, J. I. (2020). Algunos interrogantes surgidos a raíz del teletrabajo producto de la pandemia COVID-19. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, (2), 59-70. [https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)005](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)005)
- Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo. (2020, 28 de septiembre). *Impacto de la pandemia sobre un mercado laboral vulnerable*.
<https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/09/impacto.pdf>
- Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo. (2021, 06 de abril). *El mercado laboral argentino en perspectiva global. Una mirada de conjunto sobre el impacto de la pandemia*. <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2021/04/CETyD-El-mercado-laboral-argentino-en-perspectiva-global-1.pdf>
- Castorina, J. A. (2002). El Impacto de la Filosofía de la Escisión en la Psicología del Desarrollo Cognoscitivo. *Psykhé*, 11(1).
<http://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/19593>
- Castorina, J. y Baquero, R. (2005). *Dialéctica y psicología del desarrollo: El pensamiento de Piaget y Vigotsky*. Amorrortu.
http://memsupn.weebly.com/uploads/6/0/0/7/60077005/dial%C3%89ctica_y_psicolog%C3%8Da_del_desarrollo.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina. Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/153).
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46453/1/S2000784_es.pdf

- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (2017). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. <https://tinyurl.com/y2ksfkuz>.
- Correa, R. y Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos: Apuntes para aportar al debate. *Derechos en Acción*, 16, 397-415. <https://doi.org/10.24215/25251678e428>
- Del Cueto, J. D. (2015). Dos nociones para un enfoque no escisionista de las emociones y la afectividad: Situación social del desarrollo y vivencia en Vigotsky. *Perspectivas en Psicología*, 12(1), 29-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483557806004.pdf>
- Delfini M., Drolas A., Montes Cató J. y Spinosa L. (2020, 8 de julio). *Asalariados durante la pandemia. Los efectos sobre el trabajo*. CEIL/IDEI. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/07/Asalariados-durante-la-pandemia-Los-efectos-sobre-el-trabajo-CEIL-IDEI.pdf>
- Elizondo Almeida, A. (2006). El teletrabajo. Una aproximación conceptual. *Revista de la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia*, (3), 175-199. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N3/contenido/PDFs/1-11.pdf
- Ernst, C. y López Mourelo E. (2020). *La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf
- Erausquin, C., Sulle, A. y García Labandal, L. (2016). La vivencia como unidad de análisis de la conciencia: sentidos y significados en trayectorias de

profesionalización de psicólogos y profesores en comunidades de práctica.

Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, 23(1), 97-104. <http://ref.scielo.org/zn2pyw>

Estévez, A. y Solano M. (2021). ¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo a Partir de Experiencias de Informantes Clave en la Administración Pública Argentina. *Ciencias Administrativas*, (17).
<https://doi.org/10.24215/23143738e076>

Fuentes, S. (2020). Mujeres, asistencia y demandas educativas ante la suspensión de la presencialidad escolar en la Argentina. En CEPAL, *Cuidados y mujeres en tiempos de covid-19: La experiencia en la argentina* (pp. 127-149).
https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/12/S2000784_es.pdf

Ganem, J., Giustiniani, P. y Peinado, G. (2014). El trabajo remunerado y no remunerado en Rosario. La desigual distribución de los tiempos entre varones y mujeres. *Estudios Sociales Contemporáneos*, (11), 88-100.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6827/08-ganem-esc11.pdf

Giménez Béliveau, V. (coord.), Barán Attias, T., Bilbao, S. y Monjeau Castro, C. (2020). *Mujeres y cuidados en contexto de ASPO: tramas familiares y comunitarias en salud y educación en el Gran Buenos Aires*. CEIL CONICET.
<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/12/f02-Mujeres-y-cuidados-en-contexto-de-ASPO.pdf>

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/116856/CONICET_Digital_Nro.710d5c9f-cf43-40e0-84ce-95c925010fbc_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Guitart, M. E. (2008). Hacia una psicología cultural. Origen, desarrollo y perspectivas. *Fundamentos en Humanidades*, 9(18), 7-23.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18411970001>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2020, 14 de agosto). *Ley 27.555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo*. Boletín Oficial N° 34.450.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires Agosto-octubre 2020*.
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/EICCOVID_segundo_informe.pdf
- Johnson, M. C., Saletti, L. y Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 2447-2456. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>
- Lenguita, P. A. (2010). Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma. *Argumentos*, 23(64), 245-263. <http://hdl.handle.net/11336/15045>
- Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. Secretaría de Gobierno y Empleo.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf

- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V. y Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72-102.
http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-20552021001100003&lng=es&nrm=iso
- Montes Cato, J., Spinoso, L., Ventrici, P y Palermo, H. (2020). *La situación del empleo en Argentina durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio*. CEIL CONICET. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/07/informe-encuesta-montes-1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral 2019 América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf
- Ottaviano, J. M. (2020). Teletrabajo y Cuidados. En CEPAL, *Cuidados y mujeres en tiempos de covid-19: La experiencia en la argentina* (pp. 151-178).
https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/12/S2000784_es.pdf
- Pérez Sánchez, C. y Gálvez Mozo, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15, 57-79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>

- Prieto Rodríguez, C. (2015). *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. Cinca.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/36415/1/Trabajo%2C%20cuidados%2C%20tiempo%20libre....pdf>
- Schteingart, D., Kejsefman, I. y Pesce, F. (2021, mayo). *Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. Documento de Trabajo N°5*. Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/dt_5_-_evolucion_del_trabajo_remoto_en_argentina_desde_la_pandemia_1.pdf
- Serrano García, J. (2017). La "uberización" del trabajo: una forma más de violencia laboral. En M. Méndez, *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*. Peter Lang.
https://www.academia.edu/35105081/LA_UBERIZACION_DEL_TRABAJO_UNA_FORMA_MAS_DE_VIOLENCIA_LABORAL
- Strauss A. y Corbin J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Velasco Leiva, M. (2020). Trabajo remoto en tiempos de confinamiento Memoria colectiva y aprendizaje organizacional. *Cuadernos del INAP*, 41(1).
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/219>
- Vygotsky, L. (1934-1993). Pensamiento y Lenguaje. En *Obras escogidas*. Visor
- Vygotsky, L. (1996). Psicología infantil. En *Obras escogidas*, (vol. 4) Visor.

Vygotsky, L. S. (2005). Psicología pedagógica. Aique. (original publicado en 1926)

<http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/74436116/140462358->

PSICLOGIA-PEDAGOGICA-PRIMERA-PARTE.pdf

Vocos, F. y Martínez, O. A. (2004). Teletrabajo: ¿Otro canto de sirenas? *Cuadernos del*

TEL. <http://www.tel.org.ar/spip/descarga/teletrabajo.pdf>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los*

mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67). Comisión

Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Anexos

Tabla 1: Información Sociodemográfica de Participantes

NOM	EDAD	F/ M	TRABAJO	ESTADO CIVIL	HIJOS HIJAS	HOGAR	FECHA Y HORARIO	EQUIPA- MIENTO	SERVICIOS
P1	37	M	Empleado. Sistemas Privado.	Concubino	No	2 (novia)	22/05/21 16HS 05/06	Todo menos escritorio	Empresa abona Internet. No solicita
P2	36	F	Empleada. Pública.	Casada	2 Menores	4 (marido e hijos)	14/08 14hs.	Computa- dora	No compensa
P3	64	F	Empleada Seguros. Privado	Divorciada	4 Mayores	1	25/05 14hs	Computa- dora	No compensa
P4	41	M	Empleado. Profesor Privado	Concubino	2 (por parte de la novia)	4 (novia e hijos)	18/06 18hs.	Nada	No compensa
P5	57	M	Empleado. Obra Social Sindical.	Casado	1 Mayor	2 (esposa)	08/06 15hs.	Nada	No compensa
P6	38	M	Empleado Administrativo Privado	Separado	1 Menor (no convive)	2 (madre)	05/08 19hs.	Computa- dora	No compensa
P7	56	F	Docente Privada	Casada	2 Mayores	4 (marido e hijas)	21/07 18.30hs	Nada	No compensa
P8	63	F	Empleada. Administrativa Ventas	Soltera	No	1	29/06 16hs.	Computa dora / Impresora	No compensa
P9	34	F	Diseño Gráfico.	Casada	2 Menores	4 (marido e hijos)	06/06 14:30hs	Nada	No compensa
P10	64	F	Jubilada. Contrato Municipal	Casada	2 Mayores	2 (marido)	23/05 14hs	Nada	No compensa

Consentimiento Informado

Buenos Aires, ... de 2021

La/o invitamos a participar del proyecto de tesis de grado que explora las Experiencias de las/os trabajadoras/es asalariadas/os que realizan teletrabajo en el contexto de la pandemia por COVID-19. Por este motivo solicitamos su colaboración, a través de su participación voluntaria. La información brindada por usted es confidencial y sus datos no serán difundidos.

Los resultados obtenidos serán utilizados con fines académicos.

Agradezco su valiosa colaboración.

Acepto: Sí / No.

Firma

Aclaración

DNI

Guía de preguntas para la entrevista*Datos sociodemográficos:*

Género:

Edad:

Lugar de residencia:

Estado civil:

Composición Familiar / Convivientes:

Ambientes de la casa:

Espacio para teletrabajar:

Dispositivo para teletrabajar:

Rubro y puesto en el que se desempeña:

Sector público / Sector Privado / Trabajador independiente

Horas de trabajo semanales en modalidad presencial:

Horas de trabajo semanales en modalidad teletrabajo:

Experiencia de teletrabajo y sus significados

- 1) ¿Cuál fue el motivo por el cual comenzaste a realizar teletrabajo?
- 2) ¿Cómo recibiste la noticia?
- 3) ¿Qué significó para vos el cambio de modalidad de trabajo?
- 4) ¿Cuáles son tus funciones y tareas en la modalidad de teletrabajo?
- 5) ¿Podría describir una jornada laboral en la modalidad de teletrabajo?
- 6) ¿Cómo percibe esta modalidad a partir de las medidas sociosanitarias por el COVID 19?

Relación laboral y teletrabajo

- 7) ¿Le brindó el empleador el equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones? ¿Qué equipamiento le brindó? ¿Cuántos dispositivos tiene para realizar el trabajo? ¿Lo comparte con la familia/convivientes?

- 8) ¿Inspeccionó el empleador el espacio y las condiciones del lugar donde usted se desempeña? ¿Controla el desempeño de su tarea? ¿Cómo lo hace?
- 9) ¿Cómo es el vínculo con sus compañeros de trabajo?
- 10) ¿Tiene representación sindical? ¿Cómo es su presencia en este contexto?

Familia y hogar

- 11) ¿Cómo describiría el proceso de adaptación personal y familiar a esta nueva modalidad? ¿Qué podés mencionar?
- 12) ¿Cómo se desarrollan las tareas del hogar en la familia? (cuidado de tus otras/os significativas/os -adultas/os mayores, tareas escolares, hijas/os etc.-, tareas de limpieza de la casa, alimentación, etc. en la familia? ¿Y, en lo personal, cómo lo combinás con el teletrabajo?

Vivencia emocional

- 13) ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de trabajar desde tu casa?
- 14) ¿Cómo es tu estado de ánimo luego de haber realizado teletrabajo por un año? (¿Respecto al descanso, al sueño o el estado físico qué podrías decirme?)
- 15) ¿Si pudieras elegir entre esta modalidad (teletrabajo), la presencial y la mixta, ¿Qué preferirías? ¿Por qué?
- 16) Ahora me gustaría si pudieras compartir 5 palabras que de alguna manera representen o definan la experiencia de trabajar desde tu hogar en el contexto pandemia.