

Los teletrabajadores por COVID19 en Uruguay y el riesgo de la sobrecarga

Ma. Julia Acosta¹

Con el desarrollo y difusión de las tecnologías de la información y comunicación la posibilidad de poder trabajar en y desde cualquier lugar se ha convertido en una realidad accesible para un conjunto de trabajadores. En los últimos años, el número de trabajadores que no estaban obligados a moverse de sus hogares para realizar sus actividades laborales - ya sea trabajando por cuenta propia o de forma dependiente - ha sido relativamente bajo. Sin embargo, y tal como ya hemos señalado en otras entregas², el teletrabajo fue una estrategia implementada por muchas organizaciones en situación COVID19 en el mundo. En el caso de Uruguay se observa que el fenómeno se instaló rápidamente, y en su máxima expresión³, a la semana de declarada la emergencia sanitaria. Si bien no hay consenso sobre la definición de teletrabajo, y para ello basta mirar los sinónimos que suelen utilizarse: trabajo a distancia, home office, trabajo remoto, entre otros términos, puede afirmarse que antes del COVID19 se trataba de una práctica bastante poco extendida entre la población trabajadora del país.

Y si bien es importante reparar en el hecho que el teletrabajo se potenció en este contexto, debe advertirse que no es una modalidad que resuelva todos los problemas a los que los trabajadores y las organizaciones se enfrentan cotidianamente. Es una práctica que no sólo presenta ventajas. Por el contrario, desafía la capacidad de los trabajadores y de las organizaciones para llevar adelante la actividad laboral. Incluso disimula aspectos clave sobre los que se está discutiendo actualmente en el mundo del trabajo, como por ejemplo la individualización de las relaciones de trabajo, las formas de supervisión y control del trabajo mediante la incorporación de tecnología, la desconexión digital, entre otras. El teletrabajo – al igual que el trabajo presencial- se basa en relaciones sociales en las que intervienen conocimientos, emociones, control, coordinación, evaluación, derechos, obligaciones y tiene implicancias en el bienestar de los trabajadores.

En síntesis, esta modalidad plantea varias cuestiones que deben analizarse cuidadosamente para poder evaluar su extensión a otras áreas, actividades y trabajadores. Por tal razón, centrarse en la experiencia que el país generó – y sigue generando- en este contexto puede ser un buen punto de partida.

¹ Socióloga, Directora del Área de Desarrollo Social de Equipos Consultores. Contacto: jacosta@equipos.com.uy

² Ver por ejemplo, <https://equipos.com.uy/el-mundo-del-trabajo-no-perdona/>

³ De acuerdo a los datos del Monitor Trabajo, el teletrabajo por COVID19 alcanzó al 20% de los trabajadores en Marzo de 2020.

En lo que sigue se presentan algunos de los resultados obtenidos en el Monitor Trabajo correspondiente al mes de mayo de 2020. En el mismo se buscó profundizar en las características que el teletrabajo adquiere en el Uruguay en este período. Por esta razón, nos centramos en los teletrabajadores por COVID19. Es decir, aquellos que declararon teletrabajar a raíz de la pandemia, puesto que el 5% que ya teletrabajaba presenta características bastante diferentes así como una experiencia en esta modalidad que, en algún punto, es incomparable con este “nuevo” grupo de teletrabajadores.

RESULTADOS

Alcanza a un perfil muy definido de trabajadores

El teletrabajo alcanzó en el contexto COVID19 al **17% de los trabajadores en el mes de mayo** (al cual se agrega un 5% que ya teletrabajaba antes del COVID19). Se trata más que nada de la **población trabajadora más calificada del país**, que básicamente **desarrolla tareas intelectuales y que es asalariada**. En particular, destacan los funcionarios públicos dentro de este colectivo, quienes duplican su presencia relativa si se lo compara con el peso que tiene en el conjunto de los trabajadores, tal como puede verse a continuación.

Tabla 1: Características de los teletrabajadores por COVID-19. Uruguay, mayo 2020.

| | | TOTAL OCUPADOS en Mayo 2020 | Teletrabajador por COVID-19 Mayo 2020 (17%) |
|-------------------------------|----------------------|--------------------------------------|--|
| Nivel Educativo | Ciclo básico o menos | 42% | 10% |
| | Bachillerato | 31% | 24% |
| | Terciaria | 26% | 66% |
| | Total | 100% | 100% |
| Condición de ocupación | Asalariado Privado | 54% | 38% |
| | Asalariado Público | 15% | 35% |
| | Patrón | 4% | 2% |
| | Cuenta propia | 23% | 23% |
| | Otros | 1% | 1% |
| | NS/NC | 3% | 1% |
| | Total | 100% | 100% |
| Tipo de tarea | Manuales-Rutinarias | 44% | 11% |
| | Intelectuales | 35% | 77% |
| | Manuales-Creativas | 21% | 12% |
| | Total | 100% | 100% |
| | Casos (no ponderado) | 1192 | 297 |

Fuente: Monitor Trabajo, Equipos Consultores, Mayo 2020.

Esta distribución es razonable porque los trabajadores del sector público tienen, en promedio, mayor nivel educativo que el promedio de los trabajadores en el Uruguay.

Pero también destacan los **trabajadores formales, empleados en empresas de mayor tamaño**, lo cual suele estar relacionado, puesto que es sabido que la formalidad es mayor en este tipo de organizaciones.

Tabla 2: Características de los teletrabajadores por COVID-19. Uruguay, mayo 2020.

| | | TOTAL OCUPADOS en Mayo 2020 | Teletrabajador por COVID-19 Mayo 2020 (17%) |
|---|-------------------------------|--------------------------------------|--|
| Tamaño de empresa u organización | Empresa unipersonal | 24% | 19% |
| | Micro empresa (2 a 4 emp) | 16% | 6% |
| | Pequeña empresa (5 a 19 emp) | 17% | 12% |
| | Empresa mediana (20 a 99 emp) | 15% | 23% |
| | Gran empresa (100 o más emp.) | 23% | 35% |
| | NS/NC | 6% | 4% |
| | Total | 100% | 100% |
| Cotiza a la seguridad social | Trabajador Formal | 76% | 86% |
| | Trabajador Informal | 24% | 14% |
| | Total | 100% | 100% |
| | Casos (no ponderado) | 1192 | 297 |

Fuente: Monitor Trabajo, Equipos Consultores, Mayo 2020.

Como puede verse, muchas de estas características- tal como hemos mostrado en anteriores estudios realizados en el marco del Sistema de Calidad Laboral⁴ (SICLAB)- son indicativas de una mejor calidad del empleo. Por lo que podría decirse que **esta práctica redundó sobre quienes ya estaban en una mejor situación en el mundo del trabajo uruguayo**. Este aspecto nos muestra el componente de desigualdad que potencialmente puede contener el teletrabajo vinculado al aumento de las brechas entre los trabajadores más y menos calificados, si es que la condición de teletrabajar posee ventajas comparativas.

Por último, en términos del perfil importa señalar el peso **de las actividades educativas y profesionales, científico-técnicas como los sectores que mayor teletrabajo presentan** en este contexto. Este es un dato que no llama la atención en función del tipo de actividad del que se trata pero que es importante tener presente. En primer lugar porque esto pone un nota de atención en lo que hace a la posibilidad real de mantenimiento del teletrabajo en el porcentaje actual una vez que se reinicie la

⁴ Realizado conjuntamente con el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República.

actividad presencial en los centros educativos de todos los niveles, y por otro porque en el sector educativo hay una buena proporción de trabajadores que son mujeres. Estas diferencias entre sectores de actividad son las que explican la mayor presencia de mujeres teletrabajando.

Tabla 3: Características de los teletrabajadores por COVID-19. Uruguay, mayo 2020.

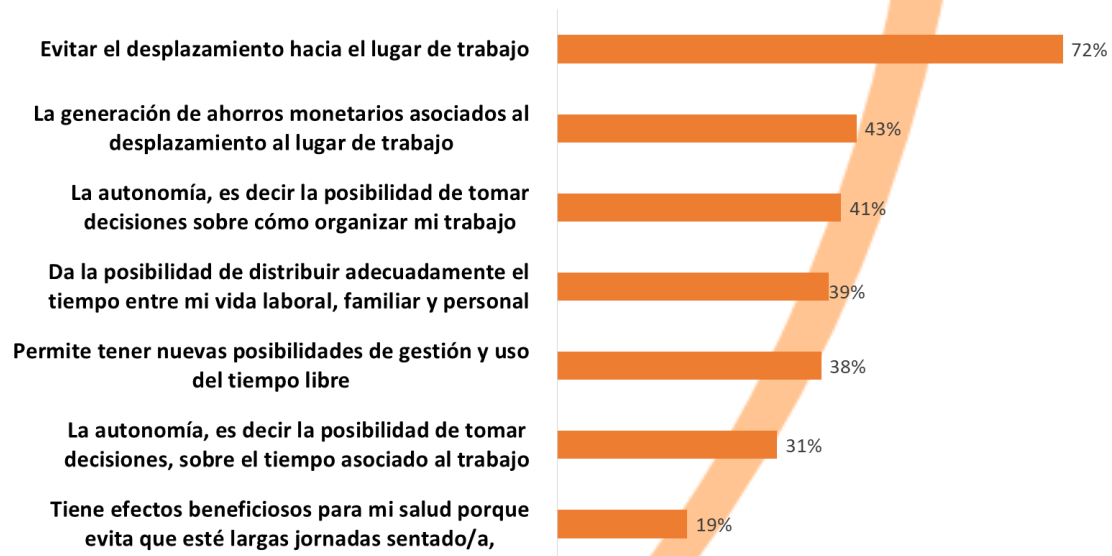
| | | TOTAL OCUPADOS en Mayo 2020 | Teletrabajador por COVID-19 Mayo 2020 (17%) |
|---|--|--------------------------------------|--|
| Sector de Actividad agrupado | Producción primaria (agro, forestación, pesca, minería) | 8% | 1% |
| | Industria, Construcción y sum. serv. básicos | 19% | 9% |
| | Comercio, restaurante y hoteles | 21% | 13% |
| | Comunicación, Transporte y almacenamiento | 7% | 7% |
| | Enseñanza | 7% | 31% |
| | Servicios de Salud y sociales | 9% | 7% |
| | Act. financieras, profesionales y científico-técnicas | 6% | 15% |
| | Adm. Pública y defensa | 7% | 10% |
| | Servicio Doméstico y cuidados | 7% | 0% |
| | Otros servicios | 9% | 7% |
| | Total | 100% | 100% |
| Género | Hombre | 55% | 47% |
| | Mujer | 45% | 53% |
| | Total | 100% | 100% |
| | Casos (no ponderado) | 1191 | 297 |

Fuente: Monitor Trabajo, Equipos Consultores, Mayo 2020.

Tiempo de trabajo y posibilidades de desconexión

La mayor parte de los teletrabajadores por COVID19 señalan el **evitar el desplazamiento al lugar de trabajo** como una de las principales ventajas de esta modalidad (72%). Sin embargo, aparecen otras ventajas percibidas asociadas a la **autonomía en la organización del trabajo y del tiempo de trabajo**. Porcentajes cercanos al 40% señalan estas posibilidades como un aspecto positivo de esta modalidad. Ambas adquieren importancia a la luz del tipo de trabajador del que se trata, puesto que la autonomía en el trabajo es una de las dimensiones valoradas por los trabajadores más calificados y suelen estar presentes en el discurso managerial.

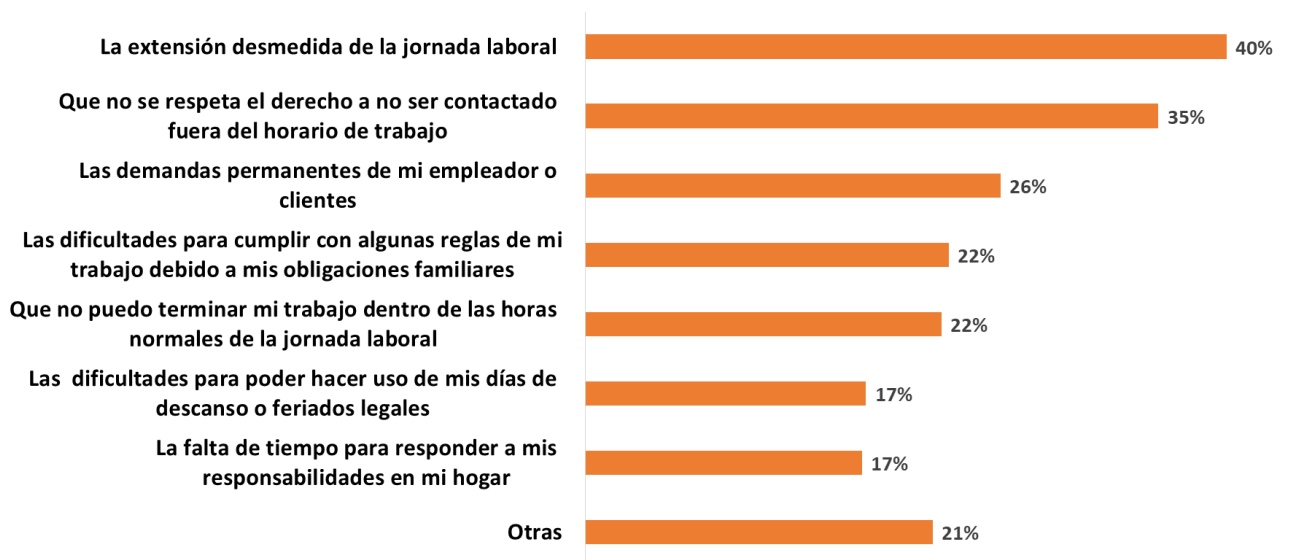
Grafico 1: Ventajas del Teletrabajo.



Base: 297 casos (no ponderados). Pregunta: ¿Con base a tu experiencia, cuáles te parecen las principales VENTAJAS del teletrabajo? (Respuesta Múltiple) Fuente: Monitor Trabajo Mayo 2020. Equipos Consultores.

Se trata de un tipo de trabajador que se construye habitualmente en torno a esta capacidad, que por cierto es muy valorada en el mercado laboral, y que supone capacidad de autogestión por parte de los trabajadores. Si bien esta es una ventaja interesante, y abre oportunidades para gestionar de una forma alternativa tanto la actividad como los tiempos dedicados a la misma, no debe desconocerse que **esta autonomía puede convertirse en un desafío para los trabajadores** para mantenerse en condiciones que no supongan pérdidas de bienestar subjetivo. Cuando se observan las desventajas señaladas, surgen elementos que pueden poner en jaque el bienestar: la extensión desmedida de la jornada de trabajo (40%), el no respeto del derecho a no ser contactado fuera del horario de trabajo (35%), las demandas permanentes del empleador y/o cliente (26%) el no poder cumplir con el trabajo dentro de las horas normales (22%), las dificultades para dar respuesta a la carga de trabajo, entre otras.

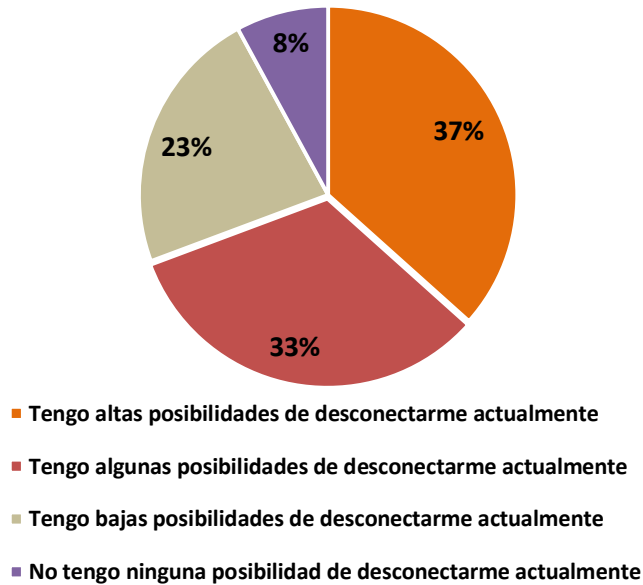
Grafico 2: Desventajas del Teletrabajo. Teletrabajadores por COVID19. Uruguay, mayo 2020.



Base: 297 casos (no ponderados). Pregunta: ¿Con base a tu experiencia, cuáles te parecen las principales DESVENTAJAS del teletrabajo? (Respuesta Múltiple) Fuente: Monitor Trabajo Mayo 2020. Equipos Consultores.

Si bien en este marco posiblemente hayan existido razones adicionales que dificultaran la realización del trabajo por tratarse de una crisis general, **pareciera necesario encontrar mecanismos para que el teletrabajo no colonice la vida privada del trabajador** y se convierta en una sobrecarga. De hecho si se observa el indicador asociado a las posibilidades de desconexión para garantizar el tiempo de descanso puede verse que hay una proporción importante de teletrabajadores por covid19 entienden que no tienen posibilidades reales de hacerlo o que éstas son muy bajas (31%). De ese conjunto de trabajadores con pocas posibilidades de desconectarse, un 8% dice que no tiene ninguna posibilidad. Por otro lado, casi un 40% de teletrabajadores declaran tener altas posibilidades de desconectarse, mientras que un 33% dice tener “algunas”. El derecho a la desconexión pareciera ser algo que está bastante lejos a distribuirse de forma homogénea dentro del colectivo que teletrabaja actualmente. Importante señalar que sobre este derecho se viene poniendo mucha atención por parte de los estudiosos del mundo del trabajo, y advirtiendo sobre su vulneración hace bastante tiempo a nivel internacional, puesto que es uno de los principales riesgos que tiene para los trabajadores la expansión tecnológica, junto a determinadas prácticas manageriales que individualizan las relaciones y están basadas en mecanismos de responsabilización de los trabajadores por los logros organizacionales.

Grafico 3: Posibilidades de desconexión digital fuera del horario de trabajo. Teletrabajadores por COVID19. Uruguay, mayo 2020.



Base: 297 casos (no ponderados). Pregunta: "¿Cómo evalúas tus posibilidades reales de desconexión digital fuera del horario de trabajo, es decir, las posibilidades de limitar el uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar tu tiempo de descanso como trabajador/a?" Fuente: Monitor Trabajo Mayo 2020. Equipos Consultores.

Trabajo con tareas claras y en contacto con el equipo

A nivel del vínculo entre el trabajador y la organización, puede decirse que en función de las prácticas estudiadas, y lo visto anteriormente en términos de autonomía, se desprende que la **modalidad de teletrabajo implementada está basada en una definición clara de tareas para el trabajador**, al menos en términos declarados, donde también parece existir tanto un **nivel relativamente alto de información sobre lo que está sucediendo en la organización y con un contacto diario con el equipo de trabajo** que alcanza a 7 de cada 10 trabajadores. En algo más de la mitad de los casos, los superiores se contactan diariamente para hacer seguimiento del trabajo mientras que en el 41% de los casos le proporcionan los equipos y materiales necesarios para realizar el trabajo, en un estas parecen ser las prácticas menos extendidas en este colectivo analizado.

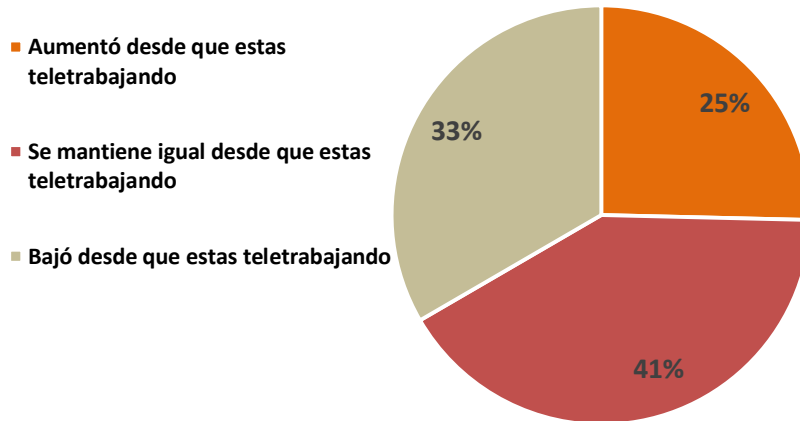
Tabla 4: Prácticas declaradas vinculadas al teletrabajo. Uruguay, mayo 2020

| | Teletrabajador por COVID-19 Mayo 2020 (17%) |
|--|--|
| Tienes claro lo que tienes que hacer, es decir, cuáles son tus tareas | 91% |
| Te mantienen informado de lo que está sucediendo en la organización | 78% |
| Mantienes contacto diario con tu equipo de trabajo para coordinar las actividades | 74% |
| La organización te proporcionó una plataforma de trabajo en línea para que puedas realizar tu trabajo o hacerte el seguimiento de tu trabajo | 66% |
| Te brindan asistencia técnica a distancia | 61% |
| Tu superior se contacta contigo diariamente para hacer seguimiento | 53% |
| Te proporcionan los equipos y/o materiales necesarios para realizar tu trabajo | 45% |

Base: 297 casos. Fuente: Monitor Trabajo Mayo 2020. Equipos Consultores.

En lo que hace al vínculo con la organización, también es relevante conocer si se ha realizado alguna evaluación sobre la modalidad implementada. Concretamente, se indagó si la organización había realizado alguna evaluación sobre la implementación del teletrabajo en estas 4 últimas semanas. **Más de la mitad de los teletrabajadores declara que no hubo evaluación**, un 10% que se hizo una evaluación formal y un 32% que se realizó de manera informal. Esto también es importante puesto que en función de los datos anteriormente expuestos es una práctica que arrojaría información útil para las organizaciones y daría posibilidades de mejora de la situación y condiciones de trabajo de los teletrabajadores. Máxime si se observa que la **percepción sobre la productividad de los teletrabajadores en este contexto está lejos de ser homogénea**. Se trata de una dimensión sobre la que tampoco hay consenso a nivel de investigaciones anteriores y de hecho es una de las interrogantes sobre si las condiciones del teletrabajo son favorables a la productividad. Es muy importante reparar en que se trata de un indicador subjetivo de productividad, y por tanto, es una evaluación personal sobre la performance propia en este contexto y que puede estar influenciada por diversos factores como por ejemplo la presencia de menores a cargo, la superposición de responsabilidades asociadas a los distintos roles sociales que desempeñan los trabajadores, la capacidad de habituación a la situación generada por el covid19, entre otros. **El 41% de los trabajadores sostiene que su productividad se mantiene igual desde que esta teletrabajando, frente a un 25% que sostiene que aumentó su productividad y un 33% que disminuyó desde que está teletrabajando.**

Gráfico 4: Percepción sobre la productividad. Teletrabajadores por COVID19. Uruguay, mayo 2020.



Base: 297 casos (no ponderados). Pregunta: “En general, dirías que tu productividad... aumentó, se mantiene igual o bajó desde que estas teletrabajando...” Fuente: Monitor Trabajo Mayo 2020. Equipos Consultores.

Otro indicador complementario a este, y que suele ser debatido en lo que hace al teletrabajo, tiene que ver con la posibilidad de trabajar sin interrupciones que a veces se generan en la co-presencia en los lugares de trabajo. Tampoco hay consenso entre los entrevistados, un 42% dice que siente tener la posibilidad de trabajar más tiempo de corrido, es decir sin interrupciones, desde que está teletrabajando.

Infraestructura disponible, salud física y bienestar emocional de los teletrabajadores

Por último, y no menos importante dado que también estos indicadores hacen tanto a la posibilidad de teletrabajo como a las consecuencias en la salud de los trabajadores, consultamos a los teletrabajadores por la disponibilidad en su hogar de la infraestructura necesaria para realizar sus actividades laborales. Concretamente, casi el 100% declara tener conexión a internet. Asimismo, la amplia mayoría menciona disponer de una PC o laptop para trabajar en su hogar (88%), un porcentaje algo menor 78% un ambiente o espacio adecuado para trabajar.

No obstante, cuando se consulta sobre la **disponibilidad de una silla apta para realizar su trabajo** puede apreciarse que **algo más de un 40% tiene una en su hogar**. Este dato pone en cuestión las condiciones de salud y seguridad en la que los teletrabajadores están desempeñando su trabajo cotidiano puesto que un **32% declara haber sufrido**

alguna dolencia física en las últimas dos semanas que asociada la realización de su trabajo, tal como se puede observar en la tabla a continuación:

Tabla 5: Experiencia de dolor físico asociado a la actividad de trabajo. Teletrabajadores. Uruguay. Mayo 2020.

| | TOTAL OCUPADOS en Mayo 2020 | Teletrabajador por COVID-19 Mayo 2020 (17%) |
|------------------------------------|-----------------------------|---|
| Sí experimentó dolor físico | 16% | 32% |
| No experimentó dolor físico | 85% | 68% |
| Total | 100% | 100% |
| Casos (no ponderados) | 1192 | 297 |

Nota: puede no sumar 100% por efecto redondeo.

Pregunta: ¿Estas dos últimas semanas experimentaste algún tipo de dolor físico que puedas asociar a la actividad necesaria para realizar tu trabajo? Fuente: Monitor Trabajo Mayo 2020. Equipos Consultores.

Los dolores experimentados son en su mayoría dolores de espalda, contracturas, dolor cervical, dolor de cabeza, todos dolores que pueden asociarse a malas posturas o, en términos más generales, con aspectos vinculados a temas ergonómicos.

Complementariamente a lo anterior, en términos de bienestar emocional los teletrabajadores presentan niveles de preocupación declarados menores que el promedio de los ocupados lo cual habla de sus posibilidades en términos de control de los recursos para enfrentar las situaciones en las que se encuentran. A su vez, parecen disponer de un nivel de reconocimiento social asociado a la calidad de sus vínculos⁵ sociales también por encima del promedio de los trabajadores. Sin embargo, declaran niveles de energía y vitalidad (31%) en la última semana significativamente menores que el promedio de los ocupados (39%) así como una evaluación más crítica sobre la situación de vida en la que se encuentran (por ejemplo, el 34% dice sentir que disfruta de la vida vs el 41% de los ocupados), lo cual podría estar evidenciando cierta sobrecarga.

Comentarios finales

El teletrabajo generado en el marco del COVID19 en el país parece haber alcanzado a un conjunto de trabajadores cuya situación en el mundo del trabajo estaba próxima a trabajos de calidad. No obstante, igualmente aparecen algunas señales críticas en términos de la extensión de la jornada de trabajo, las posibilidades de desconexión, la salud y el bienestar subjetivo que hay que atender. Esto por dos motivos: uno de ellos refiere al momento de pensar en la continuidad en modalidad de teletrabajo de estos trabajadores (aunque sea modalidad parcial), y el otro motivo tiene que ver con los otros trabajadores que no teletrabajaron por COVID19 pero que potencialmente

⁵ Ver <https://equipos.com.uy/el-impacto-del-covid-19-en-el-bienestar-emocional-de-los-trabajadores-en-uruguay/>

pueden hacerlo. En función de lo visto, **al momento de pensar en extenderlo a otras áreas y otros tipos perfiles de trabajadores deberán considerarse estas experiencias con mucha atención para evitar generar situaciones que refuercen la desigualdad en el caso de trabajadores que ya se encuentran en situación de desventaja en el mundo del trabajo.**

Ficha técnica

Las preguntas son parte del Monitor de Trabajo de Equipos Consultores. La medición se llevó adelante entre el 2 y 3 de mayo de 2020. Se trató de una encuesta web basada en una muestra no probabilística utilizando la publicidad en redes sociales (Facebook e Instagram) para su distribución. El tamaño muestra es de 1192 casos de ocupados. Toma como referencia a la población general mayor de 18 años residente en Uruguay. La muestra fue ponderada por edad, sexo, región, nivel educativo, condición de actividad y sector con base a la Encuesta Continua de Hogares 2019 del Instituto Nacional de Estadística. La medición fue financiada por Equipos Consultores.