



Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina



Encuesta: Trabajo Remoto Durante el Período de Aislamiento

Mayo 2020

Oficina Nacional de Empleo Público. Subsecretaría de Empleo Público
Secretaría de Gestión y Empleo Público
Jefatura de Gabinete de Ministros



Objetivo General

- estudiar la prestación de trabajo remoto en la APN con la implementación de las medidas de aislamiento social obligatorio por motivo de la pandemia coronavirus COVID-19

Objetivos Específicos

- relevar datos asociados a la práctica de Trabajo Remoto durante el ASPO
- conocer la valoración de las y los trabajadores de la APN respecto a la adaptación, resultados y dificultades en la práctica del Trabajo Remoto

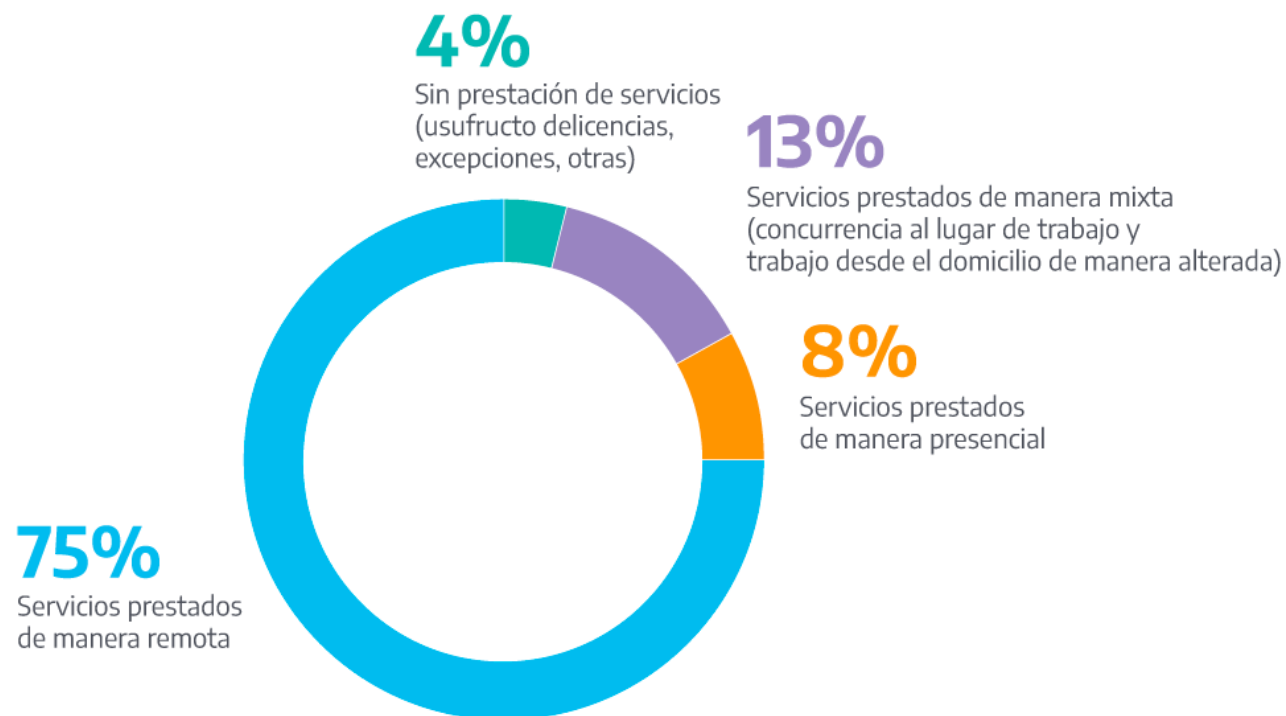
Ficha Técnica

- Destinatarios: Integrantes de la APN
- Fecha: 21 de abril hasta 15 de mayo de 2020
- Instrumento de recolección: Cuestionario digital auto administrado con preguntas abiertas y cerradas.
- Cantidad de preguntas: 44
- Total de respuestas: 17858

Realizada por Oficina Nacional de Empleo Público, Subsecretaría de Empleo Público.

Secretaría de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinete de Ministros

Gráfico 1: Tipos de prestación de servicios (en porcentaje) N=17858



- Total de respuestas: 17858
- Grupo objetivo de estudio (desarrollaron TR de manera exclusiva o alternada con una prestación de tipo presencial): 15702

Pertenencia jurisdiccional de las y los trabajadores que realizaron Trabajo Remoto

- 75% perteneciente a la Administración Centralizada
- 25% a la Descentralizada.
- Representatividad respecto a las dotaciones de los veinte Ministerios, las Secretarías General, Legal y Técnica, y la Jefatura de Gabinete de Ministros alcanza el 23,27%

Distribución por edad y por género de quienes realizaron Trabajo Remoto

Gráfico 2: Distribución por edad (en porcentaje) N=15702

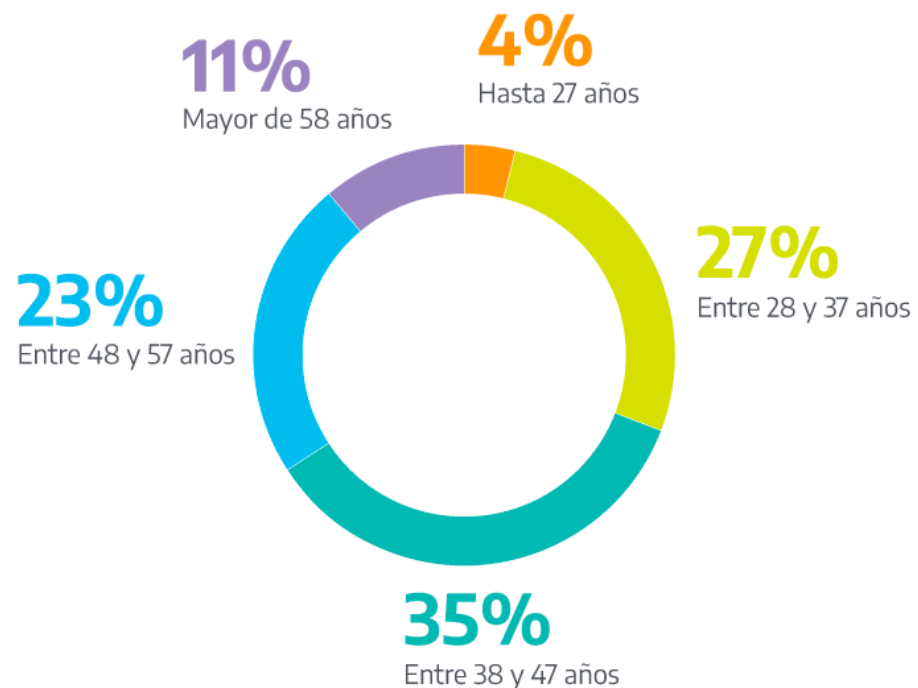
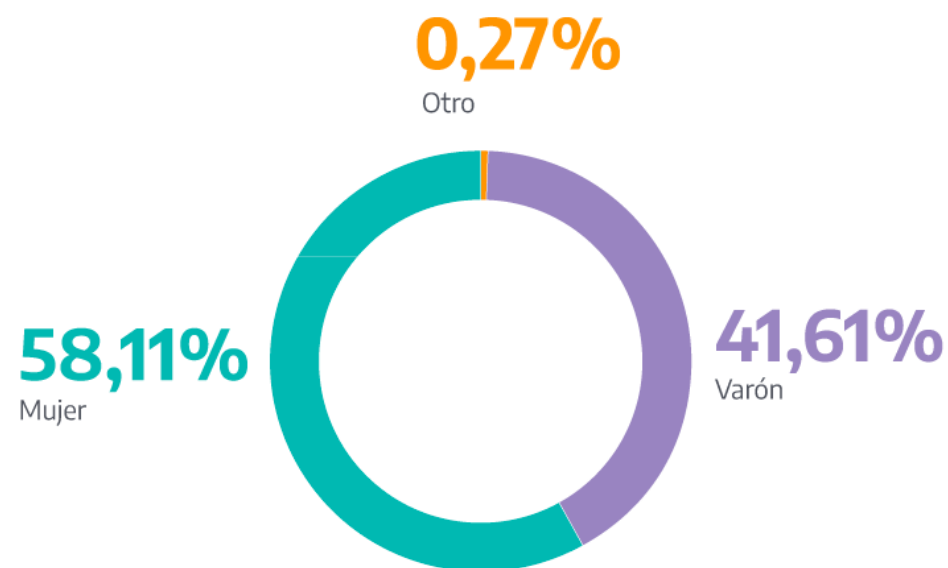


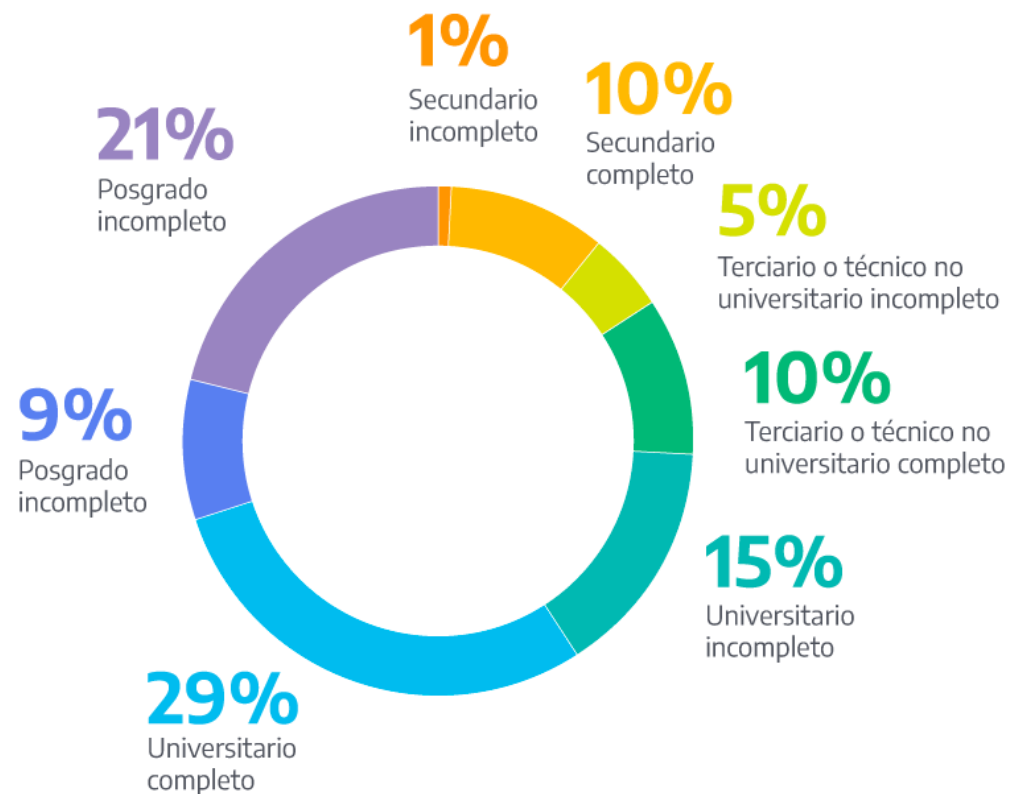
Gráfico 3: Distribución por género (en porcentaje) N=15702



Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento.
ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

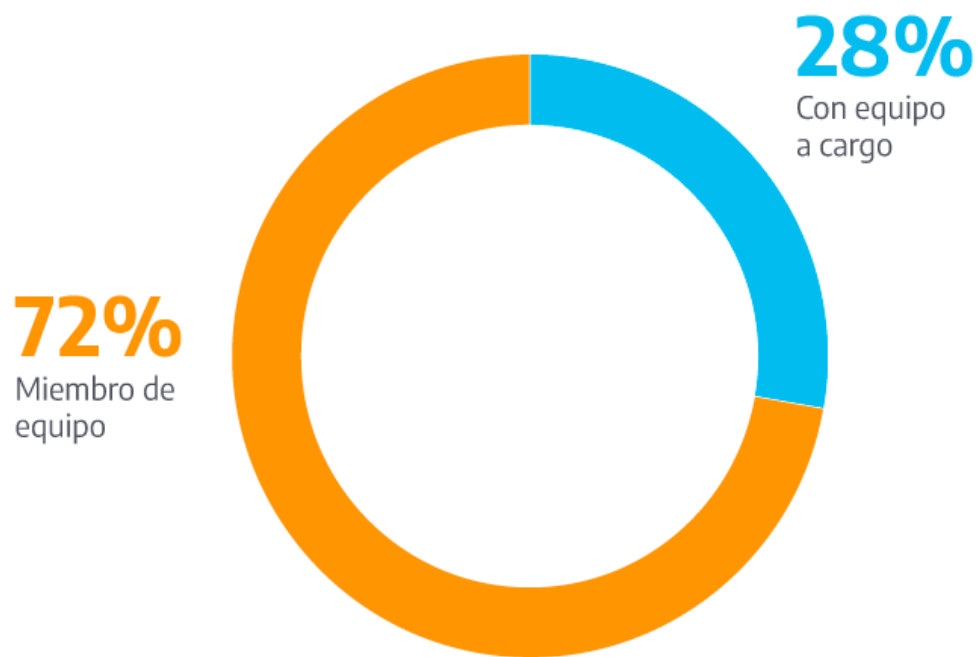
Nivel de formación académica alcanzada entre quienes realizaron Trabajo Remoto

Gráfico 4: Distribución según nivel de formación académica (en porcentaje) N=15702



Distribución por rol en equipos de trabajo

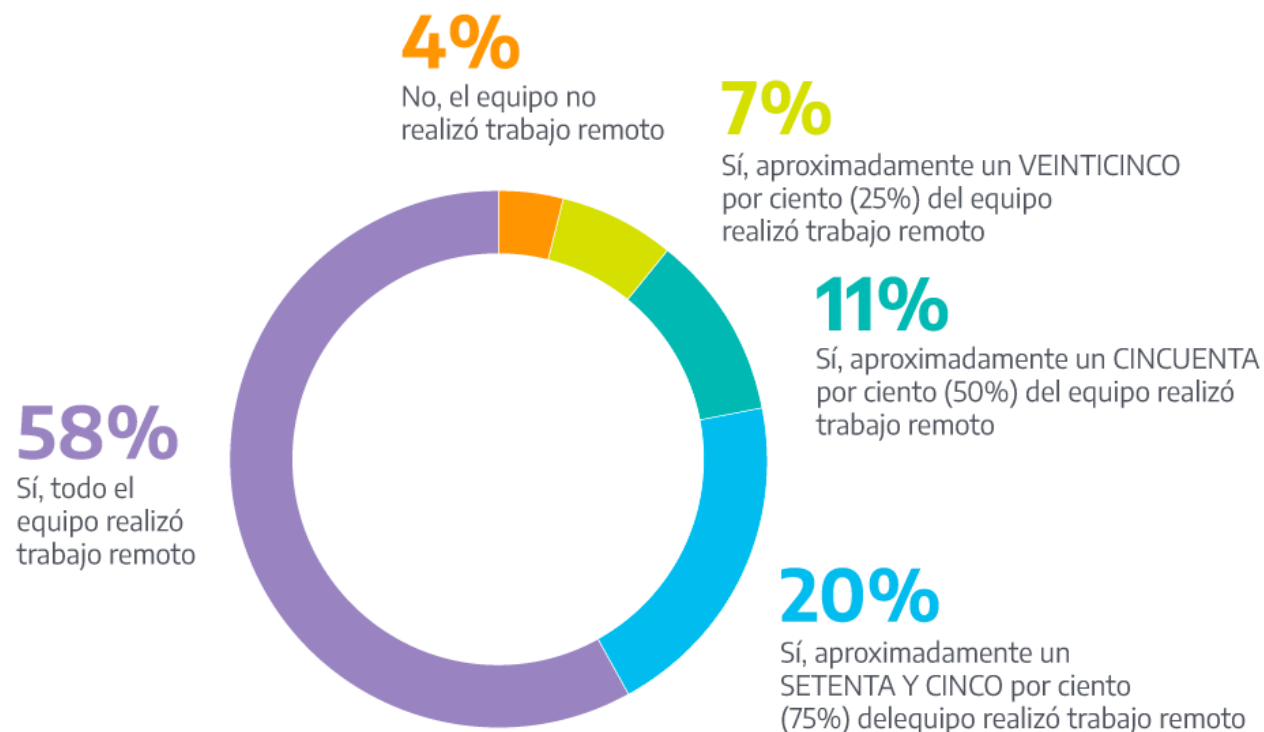
Distribución por rol en equipos de trabajo (en porcentaje) N= 15702



La mayor representatividad porcentual individual corresponde a equipos de trabajo que no se corresponden a organizaciones estructurales sino funcionales, dato que permite reconocer la modalidad de “*trabajo por proyectos*” - y plantea el desafío de pensar las acciones de supervisión más allá de las estructuras formales tradicionales.

Evaluación de los equipos supervisados respecto de la realización de Trabajo Remoto

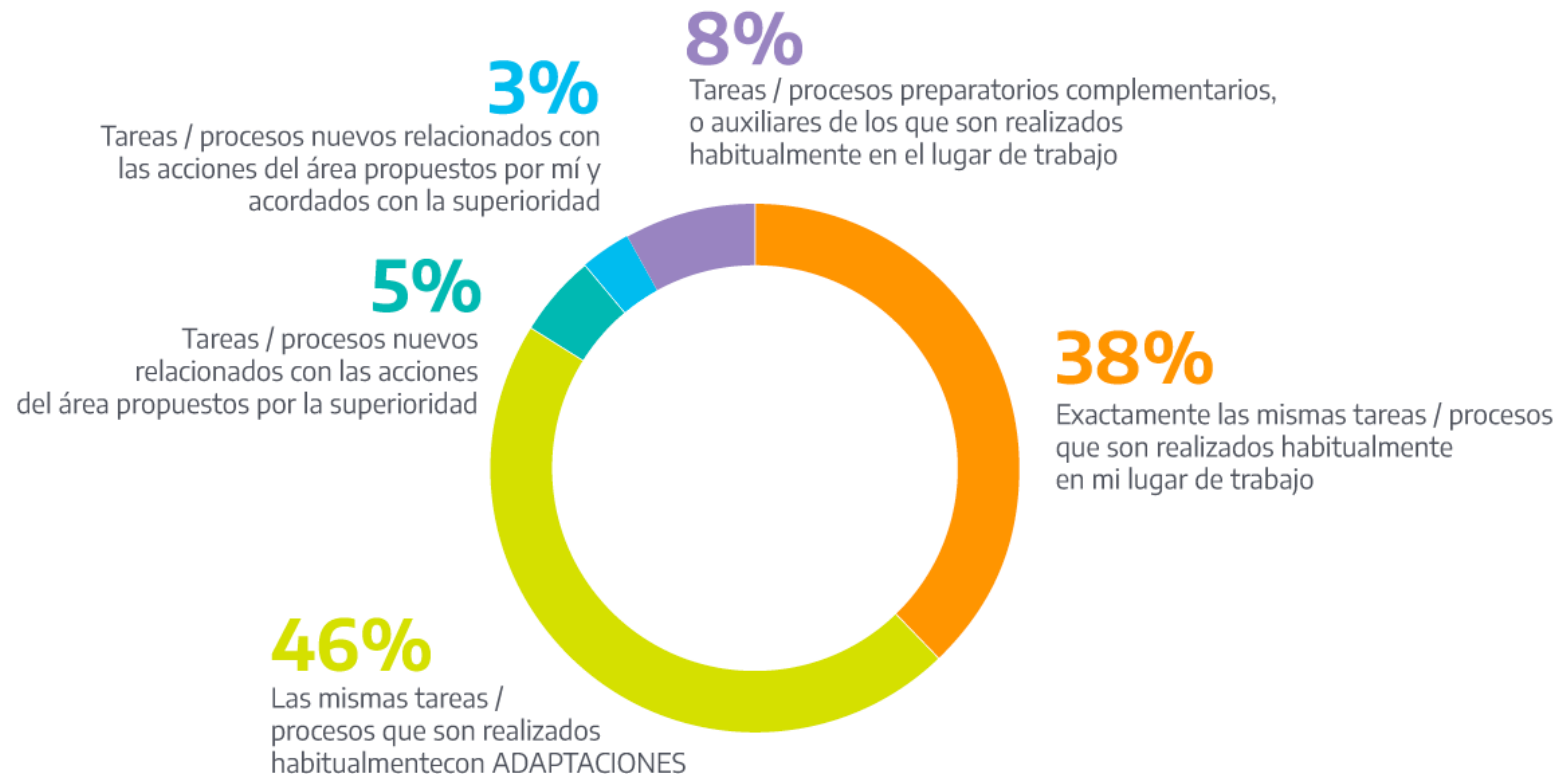
Gráfico 5: Evaluación del equipo de trabajo (en porcentaje) N=4418



La mayoría absoluta de los integrantes de los equipos de trabajo que dependen de los encuestados realizan trabajo remoto. Prácticamente el 80% del total tiene afectado un mínimo de 75% de los miembros de sus respectivos equipos de trabajo a esta modalidad.

Integrantes de equipos de trabajo: valoración de su actividad en Trabajo Remoto respecto a las habituales

Gráfico 6: Correspondencia del trabajo remoto con trabajo habitual (en porcentaje) N=11284



Valoración de trabajo remoto (respuesta múltiples)

- el 70% de los casos que hicieron comentarios positivos, mencionan que el Estado debería replantearse la importancia de aplicar la modalidad remota de trabajo o al menos de proyectar la discusión en este sentido
- atributos positivos: disposición de tiempo; ahorro de dinero; repercute favorablemente en lo cotidiano, individual y familiar
- atributos negativos: dificultades para realizar sus tareas laborales habituales; modificación abrupta de usos y costumbres privativos de la organización del hogar

Comunicación y organización del tiempo durante el Trabajo Remoto

- más del 76% de quienes tienen **equipos a cargo** propusieron aplicativos específicos para establecer las comunicaciones con su equipo
- el **71%** solicitaron medios o vías de comunicación a implementar
- el 62% de los **miembros de equipos de trabajo** pautaron el mecanismo de comunicación por propia iniciativa

Recursos /herramientas

- valoración prioritaria de los recursos y medios que *permitan la comunicación* por sobre aquellos que *ordenan en el tiempo*
- quienes tienen **equipos a cargo** trabajaron para establecer fijación de horarios de inicio y fin de la actividad y bandas horarias de prestación de servicio
- los aspectos tecnológicos son clave para la práctica del trabajo remoto y los de menor elasticidad
- la naturaleza del trabajo y su organización resultan importantes; la mayoría afirma que logró adaptarse
- respecto a los sistemas o aplicativos, el más mencionado por su dificultad de acceso fue el SARHA

Disponibilidad de equipos y conexión

- acceso condicionado por motivos económicos y prácticos: mayor obstáculo a la adaptación
- equipamiento más valorado son elementos de uso básico: computadoras (de escritorio, notebooks o tablets), teléfonos (fijos o móviles, institucionales y a cuenta del Estado), impresoras, memorias portátiles, suministros de papel, toner, entre otros
- se sugirió en varios casos que el Estado debería ofrecer préstamos para que sus trabajadores puedan equiparse (programas específicos que otorguen créditos a baja tasa, de fácil acceso para empleados de la APN, etc.)

Otras valoraciones sobre la adaptación al Trabajo Remoto

- Los datos generales del análisis advierten que los comentarios positivos superan a los negativos
- Entre **integrantes de equipos de trabajo** los requerimientos más frecuentes refieren a: establecimiento de horarios y aspectos tecnológicos de la comunicación
- Quienes se han mostrado a favor de la modalidad de Trabajo Remoto, sugieren readaptación de la modalidad tradicional: trabajo por objetivos específicos, cuantificables y mensurables. Señalan que ofrecerán mayor productividad y efectividad
- Demanda recurrente de capacitaciones vinculadas: cursos virtuales de idiomas, contabilidad, estadística, auditoría, recursos humanos, planificación, control y gestión de políticas públicas, uso de Excel y Word online, Office 365, Ms Teams, navegadores, almacenamiento en la nube, etc.
- **Valoraciones positivas de la experiencia de trabajo remoto:** percepción global favorable, niveles de productividad, tiempos y costos de traslado al lugar de trabajo, salud psíquica y física, trabajo en equipo, comunicación y el impacto en la salud del ambiente
- **Aspectos negativos de la experiencia** problemas tecnológicos, falta de equipamiento, problemas de conectividad, acceso remoto, dificultad en el uso de plataformas y sistemas, fallas detectadas desde las áreas de soporte informático
- Problemas de adaptación por dificultades en el ámbito doméstico, extensión de la jornada laboral, incremento en volumen de trabajo, vínculo con los superiores, capacitación, ausencia de mobiliario y espacio físico adecuado para desarrollar las tareas

Conclusiones del informe

- El trabajo remoto en la APN se sostiene de manera intensa y sostenida. Solo hubo interrupciones temporales y asociadas fundamentalmente a interrupciones en el servicio de internet y/o acceso a servidores y uso de aplicativos (que se deducen de la recurrencia a servicio de asistencia de mesas de ayuda y en la descripción del comportamiento de las herramientas tecnológicas)
- No se perciben diferencias profundas respecto al modo en que se lleva a cabo el trabajo remoto entre quienes **integran equipos de trabajo** y quienes los **conducen**
- Necesidad de fortalecer competencias para esta modalidad. La mayoría fueron abordadas de manera autónoma y proactiva por parte de los y las trabajadores: desafío de identificarlas e incorporarlas a la oferta de actividades propuestas
- La proporción de uso de equipos propios (así como el consumo de recursos sin compensación alguna) solamente puede sostenerse en la situación de emergencia en la que se dio el pase a esta modalidad de prestación de servicio
- En materia de Empleo Público, el estudio da cuenta de la necesidad de dirigir un esfuerzo para identificar aquellos puestos que permiten la ejecución de sus tareas propias de manera remota, la adaptación de aquellos que solamente lo permiten de manera limitada y fundamentalmente la identificación de aquellos que no se pueden adaptar pero que estén más expuestos a desaparecer.

Propuesta de la oficina nacional de empleo público (1)

- Se vuelve imperioso que desde la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO se dé impulso a acciones de fortalecimiento y apoyo a áreas de Recursos Humanos para que lideren en sus jurisdicciones la organización y la gestión del trabajo, teniendo en cuenta su impacto en el rendimiento de los trabajadores y en la configuración de sus carreras
- Generación de materiales de apoyo toda vez que las medidas de aislamiento social preventivo y obligatorio se mantienen y aun previendo la posibilidad de la normalización gradual de las condiciones de trabajo coexistiendo con restricciones a distintos grupos sociales, de manera que sea posible alternar trabajo presencial y remoto
- Constituirse en garantes del sostenimiento y mejora en las condiciones de trabajo (aun cuando éste se desarrolle en el domicilio particular del trabajador) a través del monitoreo de las situaciones en las que se presta servicio de manera remota para que ésta no devenga en un foco de conflicto laboral

Propuesta de la Oficina Nacional de Empleo Público (2)

- Nueva mirada sobre los procesos organizacionales: en el ámbito de la SGyEP se recomienda un trabajo desde Dirección Nacional de Información de Empleo Público, la Oficina Nacional de Innovación y de Gestión y Oficina Nacional de Empleo Público para poder realizar los ajustes en la organización y las formas de trabajo que faciliten su ejecución remota
- Ampliar y profundizar los contenidos de capacitación, especialmente en el ámbito del INAP: reconversión laboral que se desprenda de esta experiencia. En particular, trabajo colaborativo entre INAP y la Oficina Nacional de Tecnologías de Información que permita identificar competencias específicas y fundamentales para esta modalidad de trabajo.
- Desarrollar trabajo en conjunto con la ONTI para definir estándares en materia tecnológica que incluyan la posibilidad de adaptarse a la modalidad remota de trabajo, para ser tenidos en cuenta en las adquisiciones que realicen las jurisdicciones de la APN en el futuro inmediato.
- Adquisiciones de equipamiento, licencias de software, etc. juntamente con desarrollos propios de las herramientas TIC involucradas en el trabajo remoto que tengan en cuenta las necesidades reales de la APN.