



nuevo
coronavirus
COVID-19

Adaptación de la gestión de empleo público para entornos de crisis

Experiencias de la aplicación de las restricciones originadas en la Pandemia COVID-19

INFORME FINAL ENCUESTA : TRABAJO REMOTO DURANTE EL PERÍODO DE AISLAMIENTO

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina



Autoridades

Presidencia de la Nación

Dr. Alberto Fernández

Vicepresidencia de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefatura de Gabinete de Ministros

Lic. Santiago Cafiero

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Dra. Ana Castellani

Subsecretaría de Empleo Público

Lic. Mariano Boiero

Oficina Nacional de Empleo Público

Mg. Hernán Petrelli

Equipo de trabajo

Desarrollo

Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal

El presente informe ha sido elaborado por Lic. Mario Thorp, bajo la dirección de la Directora de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal Lic. Vanesa Cyngiser

Impresión

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Emilio Etchart, Pablo Conde, Ricardo Gamarra.

Av. Pte. Roque Sáenz Peña 511
C.A.B.A



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Descripción General	3
Representatividad	12
Caracterización: Encuestados a cargo de equipos de trabajo	16
Caracterización: Encuestados integrantes de equipos de trabajo	18
Aspectos relacionados con el diseño del trabajo y procesos:	21
Aspectos relacionados con las tecnologías utilizadas:	29
Competencias adquiridas:	35
Condiciones ambientales:	38
Conclusiones	42
Propuestas	43
Anexo	44

Introducción

El presente documento presenta e interpreta los resultados de la encuesta "*Trabajo remoto durante el período de aislamiento social*", realizada con el objetivo de estudiar la prestación de trabajo remoto en la Administración Pública Nacional¹ en ocasión de la implementación de las medidas de aislamiento social obligatorio por motivo de la pandemia coronavirus COVID-19.

Tanto la consolidación de los datos obtenidos como su correspondiente análisis y las conclusiones alcanzadas, son incorporados a este informe, conforme a la propuesta de trabajo planteada en el documento "*Adaptación Covid-19*"² presentado al señor Director Nacional de la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO³ en fecha 7 de abril de 2020.

Se incorpora asimismo un capítulo de *Propuestas* en el cual se detallan las acciones posibles de ser impulsadas por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal de la ONEP⁴, con el objetivo principal de actualizar su Nomenclador de Puestos y Funciones así como el Directorio Central de Competencias Laborales. En este mismo capítulo, se proponen acciones a ser desarrolladas en conjunto con otras áreas, tanto de la jurisdicción de la Secretaría de Gestión y Empleo Público⁵ de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS⁶ como pertenecientes a otras jurisdicciones.

Se acompaña finalmente con un ANEXO con información complementaria para facilitar la comprensión del informe.

El estudio reviste carácter de **preliminar** toda vez que el análisis de algunos temas, especialmente aquellos que fueron recolectados mediante preguntas de tipo "*abierto*" van a requerir un mayor tiempo de análisis para su adecuado tratamiento.

Descripción General

La encuesta fue diseñada durante el mes de abril de 2020 siguiendo la propuesta contenida en el antes mencionado documento "*Adaptación Covid-19*". Sin perjuicio de lo anterior, hasta el momento de su difusión fue perfeccionada con los aportes realizados por la Subsecretaría de Empleo Público⁷ y la Subsecretaría de Innovación Administrativa, alcanzando la versión definitiva que se agrega al ANEXO del presente.

Contando con un fuerte compromiso de la SGyEP y la SsEP, la encuesta fue abierta el 21 de abril tras la invitación⁸ a las reparticiones que integran la Administración Pública Nacional a acceder y completar la misma hasta el 28 de abril, fecha de cierre que finalmente se extendió hasta el 15 de mayo inclusive. En un mismo sentido, se comunicó la invitación a completar la encuesta con el correspondiente enlace, en una ventana dispuesta al acceder al sistema

¹ En adelante APN.

² ANEXO. Adaptación COVID-19, pág. 20.

³ En adelante ONEP.

⁴ En adelante DGyDCP.

⁵ En adelante SGyEP.

⁶ En adelante JGM.

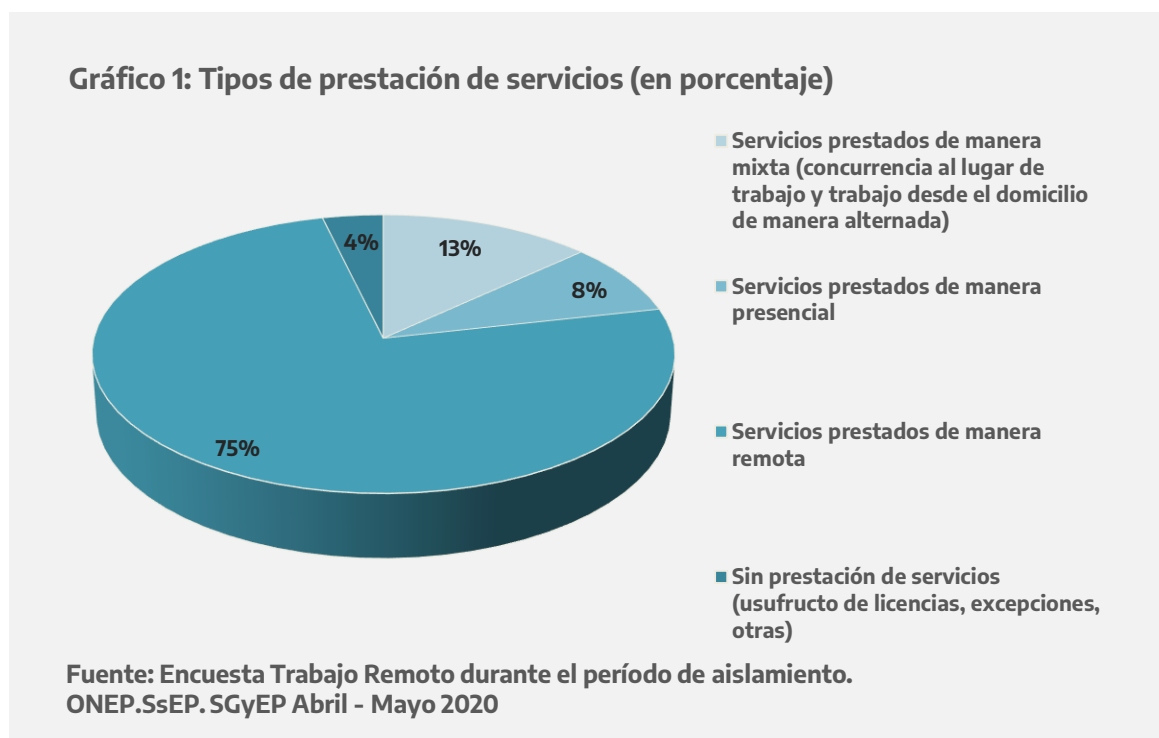
⁷ En adelante SsEP.

⁸ Por medio de **NO-2020-26966713-APN-SSEP#JGM**

de Gestión Documental Electrónica (GDE), así como una publicación específica en el Portal del Empleado Público en la página "Argentina.gob.ar"⁹. Es importante señalar que para la difusión dentro de los organismos, se contó con la colaboración de las áreas con responsabilidad tanto en materia de Recursos Humanos como en Comunicación.

Al cierre de la encuesta se contabilizó un total de **17858** respuestas.

La consulta estuvo dirigida a todos los integrantes de la APN, pero diseñada específicamente para relevar datos asociados a la *práctica de Trabajo Remoto durante las medidas de aislamiento social preventivo y obligatorio*; la primera pregunta permitió identificar el grupo objetivo de estudio, conforme la verificación de estar desarrollando la práctica.



⁹ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/encuesta-sobre-trabajo-distancia-en-la-administracion-publica>

Tabla 1: Tipo de prestación de servicio (en valores absolutos)

Tipo de prestación de servicio	Cantidad
Servicios prestados de manera mixta (conurrencia al lugar de trabajo y trabajo desde el domicilio de manera alternada)	2354
Servicios prestados de manera presencial	1488
Servicios prestados de manera remota	13348
Sin prestación de servicios (usufructo de licencias, excepciones, otras)	668
Total general	17858

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

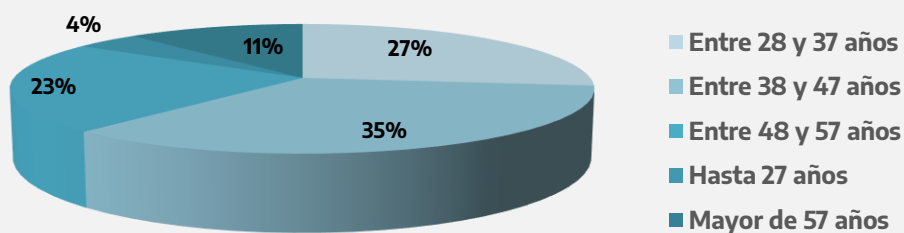
Resulta oportuno señalar en este punto que, habida cuenta de la manera de comunicar y difundir la invitación a participar en la encuesta, es altamente probable que la convocatoria haya alcanzado mayoritariamente a trabajadores que mantienen el contacto con las herramientas de trabajo, específicamente con las tecnológicas y de comunicaciones, excluyendo a los que no interactúan con las mismas y aquellos que no cuentan con las competencias mínimas requeridas. De lo anterior debería concluirse que esta distribución en particular no es *proyectable* a la totalidad de la fuerza laboral pública, sino que debe utilizarse al solo efecto de caracterizar el universo de respuestas.

En contrapartida, es posible que algunas de las respuestas "Sin prestación de servicios", como en el caso de trabajadores usufructuando licencias, correspondan a trabajadores que habiendo solicitado la misma, hayan podido acordar con sus superiores un régimen de trabajo remoto, tal como estaba previsto en las normas reglamentarias. El porcentaje de 4% correspondiente a esta categoría y la limitación respecto a inquirir más profundamente sobre la situación real (de prestación o no de servicios) no parecen condicionar en absoluto los resultados del estudio.

Un estudio complementario centrado en quienes efectivamente no prestaron servicio alguno bajo la modalidad remota, podría proveer en un futuro información referida a la posibilidad de impulsar adaptaciones que vuelvan realizables de manera remota las tareas propias de los puestos involucrados.

Las **15702** respuestas analizadas a continuación, corresponden a quienes **realizaron trabajo remoto** (de manera *exclusiva* o *alternada* con una prestación de tipo presencial) y por lo tanto, accedieron al resto de las preguntas de la encuesta, distribuidos de la siguiente manera de acuerdo a su edad y género:

Gráfico 2: Distribución por edad (en porcentaje)



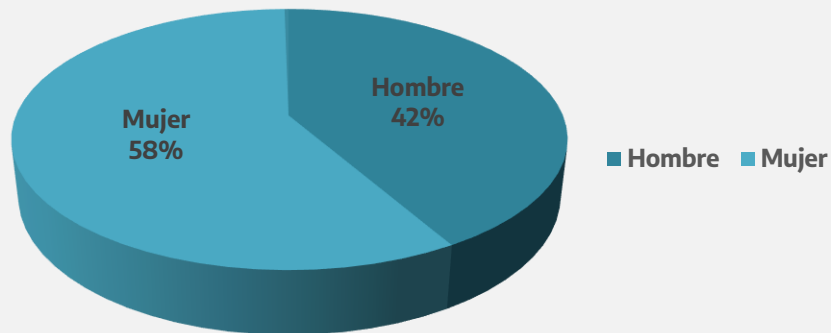
Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento.
ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

Tabla 2: Distribución por edad (en valores absolutos)

Rango etario	Cantidad de respuestas
Entre 28 y 37 años	4227
Entre 38 y 47 años	5431
Entre 48 y 57 años	3574
Hasta 27 años	662
Mayor de 57 años	1808
Total que realizó trabajo remoto	15702

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

Gráfico 3: Distribución por género (en porcentaje)



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

Tabla 3: Distribución por género (en valores absolutos)

Género	Cantidad de respuestas
Hombre	6534
Mujer	9125
Otro	43
Total que realizó trabajo remoto	15702

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

Por último, también se buscó identificar el nivel de formación académica alcanzado por los encuestados, lo que permitió consignar la siguiente distribución:

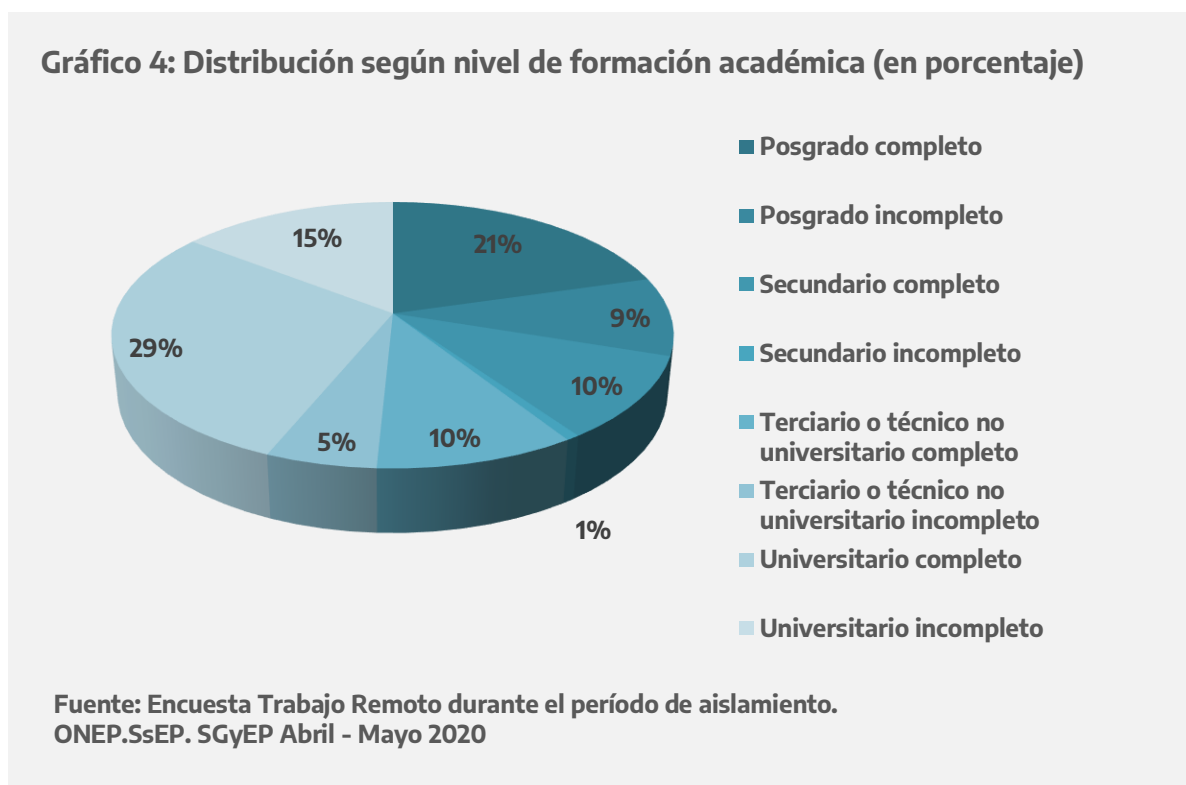


Tabla 4: Distribución según nivel de formación académica (en valores absolutos)

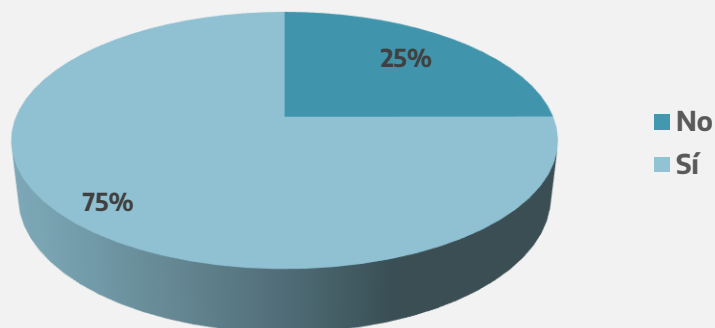
Nivel de formación	Cantidad de respuestas
Posgrado completo	3226
Posgrado incompleto	1494
Secundario completo	1590
Secundario incompleto	108
Terciario o técnico no universitario completo	1556
Terciario o técnico no universitario incompleto	862
Universitario completo	4573
Universitario incompleto	2293
Total que realizó trabajo remoto	15702

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

Respecto del nivel de educación formal alcanzado, se observa que el 60% corresponde a nivel universitario completo y superior.

La distribución conforme la pertenencia jurisdiccional de los empleados queda reflejada en el siguiente cuadro:

Gráfico 5: Distribución según pertenencia a la APN Central (en porcentaje)



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

Tabla 5: Distribución según pertenencia a APN Central (en valores absolutos)

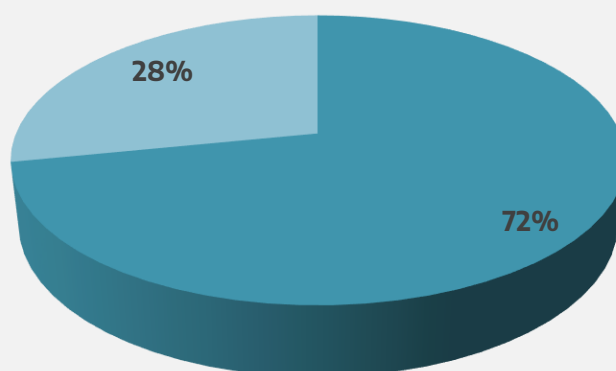
Pertenencia a la APN Central	Cantidad
No	3920
Sí	11782
Total que realizó trabajo remoto	15702

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

La indagación sobre la experiencia de Trabajo Remoto durante las medidas de aislamiento social preventivo y obligatorio fue proyectada teniendo en cuenta **DOS** roles diferenciados a saber, el de quien *tiene a cargo* un equipo de trabajo y el de quien se *integra* como un miembro al mismo y así fue estructurada la encuesta, teniendo en cuenta dos conjuntos de preguntas para sendos grupos de encuestados (algunas de las cuales se reiteraron en ambas secciones). La distribución de las respuestas conforme el rol identificado fue la siguiente:

Gráfico 6A: Rol en el equipo de trabajo (en porcentaje)

■ Sin equipo a cargo ■ Con equipo a cargo



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

Tabla 6A: Rol en el equipo de trabajo (en valores absolutos)

Rol en el equipo de trabajo	Cantidad
Sin equipo a cargo	11284
Con equipo a cargo	4418
Total que realizó trabajo remoto	15702

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

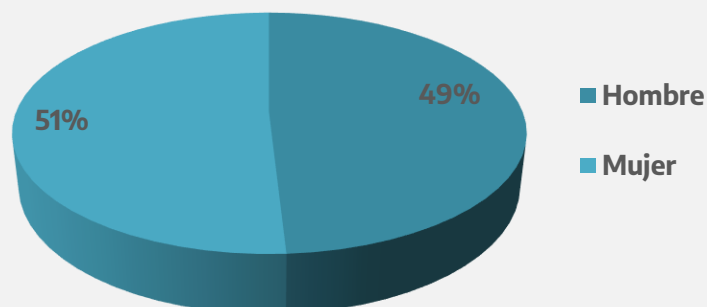
Tabla 6B: Distribución por género (en valores absolutos)

Distribución por género de encuestados			
Género	Sin equipo a cargo	Con equipo a cargo	Total por género
Hombre	4365	2169	6534
Mujer	6889	2236	9125
Otro	30	13	43
Total que realizó trabajo remoto	11284	4418	15702

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

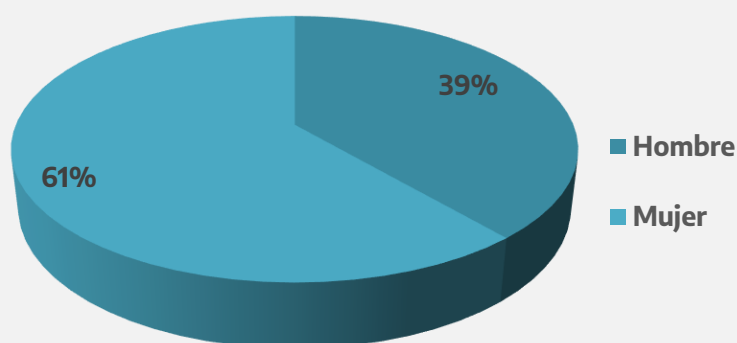
Se agrega complementariamente esta misma clasificación, desagregada por género.

Gráfico 6B: Distribución por género en rol con equipo a cargo (en porcentaje)



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

Gráfico 6C: Distribución por género en rol sin equipo a cargo (en porcentaje)



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

Particularmente, se observa que las mujeres ocupan el rol de *responsables de equipos de trabajo* en una proporción sensiblemente menor que su representatividad en el total de las respuestas (Gráfico 3). Como se señaló anteriormente la estructura de la encuesta y la forma de difusión no hacen posible asegurar que esa totalidad sea representativa del universo de la Administración Pública, por lo tanto sus resultados no son proyectables sobre el mismo y esta particularidad reviste un carácter *indicativo*.

Representatividad

Presentadas las características generales de la encuesta y las distintas distribuciones de las respuestas, antes de introducirnos en su tratamiento específico, resulta conveniente estimar su representatividad respecto al universo de la APN.

En este caso utilizamos como referencia la Base Integrada de Empleo Público, facilitada por la Dirección de Sistemas de Información de Empleo Público, conteniendo los datos de dotación correspondientes al mes de **abril de 2020**.

Las **11782** respuestas de trabajadores que se identificaron como pertenecientes a la Administración Centralizada requieren un ajuste que permita estimar su representatividad. Dentro de este conjunto de trabajadores, se consignaron respuestas pertenecientes a la categoría "*Otro organismo / jurisdicción perteneciente la Administración Pública Central*" en un número de **1229**.

Análogamente, a través de la identificación de los dominios de las direcciones de correo electrónico de aquellos trabajadores que voluntariamente dejaron constancia de ella, se detectaron **1421** que pertenecen de manera fehaciente a organismos descentralizados o desconcentrados de la Administración Pública,

En ambos casos, se consideran erróneamente incluidas entre las de la Administración Central.

Descontados los anteriores, pertenecientes a cada uno de los veinte ministerios, las secretarías General, Legal y Técnica, y la Jefatura de Gabinete de Ministros, alcanzan el número de **9132**.

$$11782 - 1229 - 1421 = 9132$$

También se vuelve necesaria la corrección de las respuestas de trabajadores pertenecientes a la Secretaría de Asuntos Estratégicos (38), que son agregados a las respuestas de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

La 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%** (Ver Tabla 7 a).

Tabla 7A: Distribución de respuestas por jurisdicción de AP Central

	Dotación abril 2020	Registrados	Corregidos	Q
Jefatura de Gabinete de Ministros	1416	657	634	44,77%
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca	2664	1275	968	36,34%
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	611	323	290	47,46%
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva	649	370	308	47,46%
Ministerio de Cultura	2482	411	356	14,34%
Ministerio de Defensa	744	565	448	60,22%
Ministerio de Desarrollo Productivo	2541	917	842	33,14%
Ministerio de Desarrollo Social	4592	481	422	9,19%
Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat	303	65	65	21,45%
Ministerio de Economía	2379	718	671	28,21%
Ministerio de Educación	1504	436	421	27,99%
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	1530	640	594	38,82%
Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad	232	59	57	24,57%
Ministerio de Obras Públicas	312	306	206	66,03%
Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	2623	381	379	14,45%
Ministerio de Salud	6185	686	570	9,22%
Ministerio de Seguridad	1045	571	543	51,96%
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	3374	681	571	16,92%
Ministerio de Transporte	877	430	294	33,52%
Ministerio de Turismo y Deporte	817	93	90	11,02%
Ministerio del Interior	970	198	171	17,63%
Otro organismo / jurisdicción perteneciente la Administración Pública Central		1229		
Secretaría de Asuntos Estratégicos		39		
Secretaría General de la Presidencia	1056	179	164	15,53%
Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia	333	72	68	20,42%
	38768	11782	9132	23,27%

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

Es importante destacar que algunos de los porcentajes menores de respuestas corresponden a Ministerios relacionados con prestaciones prioritarias que requieren presencia física (Ministerios de Desarrollo Social y Ministerio de Salud) y al Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, con gran parte de su dotación desplegada fuera del territorio nacional.

Tabla 7B: Respuestas correspondientes a trabajadores que se identificaron como no pertenecientes a la Administración Central

Organismos, institutos, sociedades estatales u otros.	Respuestas
AABE	44
AAIP	6
ACUMAR	25
ADIF S.E.	35
ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES	81
AGP S.E.	17
ANAC	154
ANDIS	11
ANLIS (MALBRAN)	28
ANMAC	16
ANMAT	75
ANSES	25
ANSV	21
ARMADA ARGENTINA	20
ARN	10
BIBLIOTECA NACIONAL	6
BNDG	9
CITEDEF	10
CMDO	7
CNDC	1
CNEA	152
CNMDO	1
CNRT	56
CNV	15
CONAE	51
CONEAU	17
CONICET	32
CRJPPF	10
DNM	17
DNV	1
EDUC.AR S.E.	8
EJÉRCITO ARGENTINO	37
ENACOM	69
ENARGAS	36
ENOHSA	26
ENRE	34
ESTADO MAYOR CONJUNTO FFAA	12
FNA	4
FUERZA AÉREA ARGENTINA	32
FUNDACIÓN MIGUEL LILLO	13
GENDARMERÍA NACIONAL	164
HOSPITAL BONAPARTE (EX CENARESO)	1
HOSPITAL POSADAS	4
HOSPITAL SOMMER	11
IAF PRPM	6
IGN	7
IN	1
INA	27
INADI	16
INAES	22
INAI	1
INAREPS (Inst. Tesone)	11
INASE	32
INC	3
INCAA	54
INCUCAI	11
INDEC	6

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

Tabla 7B: Respuestas correspondientes a trabajadores que se identificaron como no pertenecientes a la Administración Central (Cont.)

INIDEP	29
INPI	50
INPROTUR	7
INSTITUTO NACIONAL DEL TEATRO	34
INTA	63
INTI	45
INV	69
IOSFA	48
JGM	1
JIAAC	5
MAGYP	11
MDS	3
MINAMB	1
MINCYT	5
MJDDHH	1
MRREE	3
MTESS	13
ORSEP	19
ORSNA	14
PAMI - INSSJP	107
PFA	60
POLÍTICAS INTEGRALES SOBRE DROGAS (EX-SEDRONAR)	28
PREFECTURA NAVAL ARGENTINA	99
PSA	3
RENAPER	13
SEGEMAR	13
SENAF	25
SENASA	295
SHN	4
SIGEN	28
SMN	47
SPF	95
SRT	308
SSN	29
SSS	39
TEATRO NACIONAL CERVANTES	11
TRENES ARGENTINOS OPERACIONES	18
Tribunal Fiscal	7
TTN	7
UIF	6
VARIOS*	547
VIALIDAD NACIONAL	109
Total general	3920

*Identificaciones no coincidentes con los organismos desconcentrados o descentralizados.

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

Por el contrario, la representatividad de respuestas del resto de los integrantes del PEN resulta muy poco significativa respecto de su dotación total; en particular el despliegue de las FFAA, FFSS, SPF con afectación a tareas sensibles que requieren presencia física parece justificar mayoritariamente esa proporción. Oportunamente, se complementará el presente con un informe detallado de la distribución de respuestas de trabajadores no pertenecientes de manera directa a los detallados más arriba.

Sin perjuicio de lo anterior y toda vez que el objetivo de la encuesta es la caracterización de la práctica de trabajo remoto durante las medidas de aislamiento social preventivo y obligatorio, las respuestas se integran en cada uno de los grupos representativos de roles, independientemente de la jurisdicción a la que pertenezcan los encuestados y en este caso siendo proyectables sobre todo el universo de trabajadores públicos que realizaron esta modalidad de trabajo durante el periodo analizado.

Caracterización: Encuestados a cargo de equipos de trabajo

Se consideró importante identificar en primer lugar el nivel de supervisión, dimensionándola en conformidad con los niveles de funciones ejecutivas y de jefatura en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público¹⁰ agregando rangos para funcionarios de nivel superior (políticos) correspondientes a los niveles de Secretaría y Subsecretaría de Estado, así como una opción adicional para equipos de trabajo que no se identifiquen con alguno de los tipos de unidades referidas. La distribución de las **4418** respuestas por el criterio descrito fue:

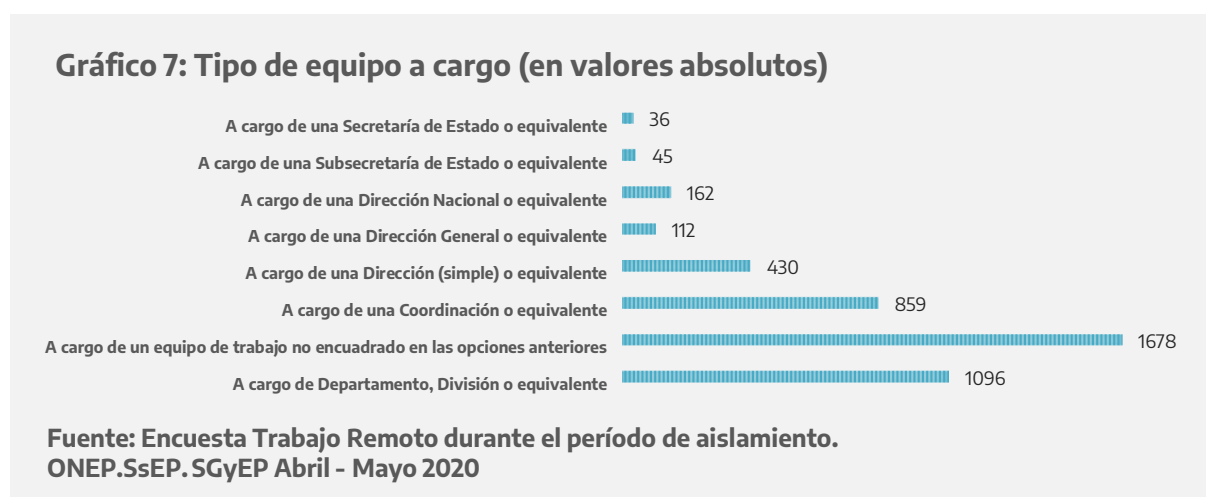


Tabla 8: Dimensión del equipo de trabajo (en valores absolutos)

Dimensión de equipo a cargo	Cantidad
A cargo de Departamento, División o equivalente	1096
A cargo de un equipo de trabajo no encuadrado en las opciones anteriores	1678
A cargo de una Coordinación o equivalente	859
A cargo de una Dirección (simple) o equivalente	430
A cargo de una Dirección General o equivalente	112
A cargo de una Dirección Nacional o equivalente	162
A cargo de una Subsecretaría de Estado o equivalente	45
A cargo de una Secretaría de Estado o equivalente	36
Total de encuestados a cargo de equipo de trabajo	4418

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

¹⁰ En adelante CCTS SINEP.

Se advierte que 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.

Los respectivos equipos supervisados por los encuestados han sostenido la práctica de trabajo remoto conforme la siguiente distribución:

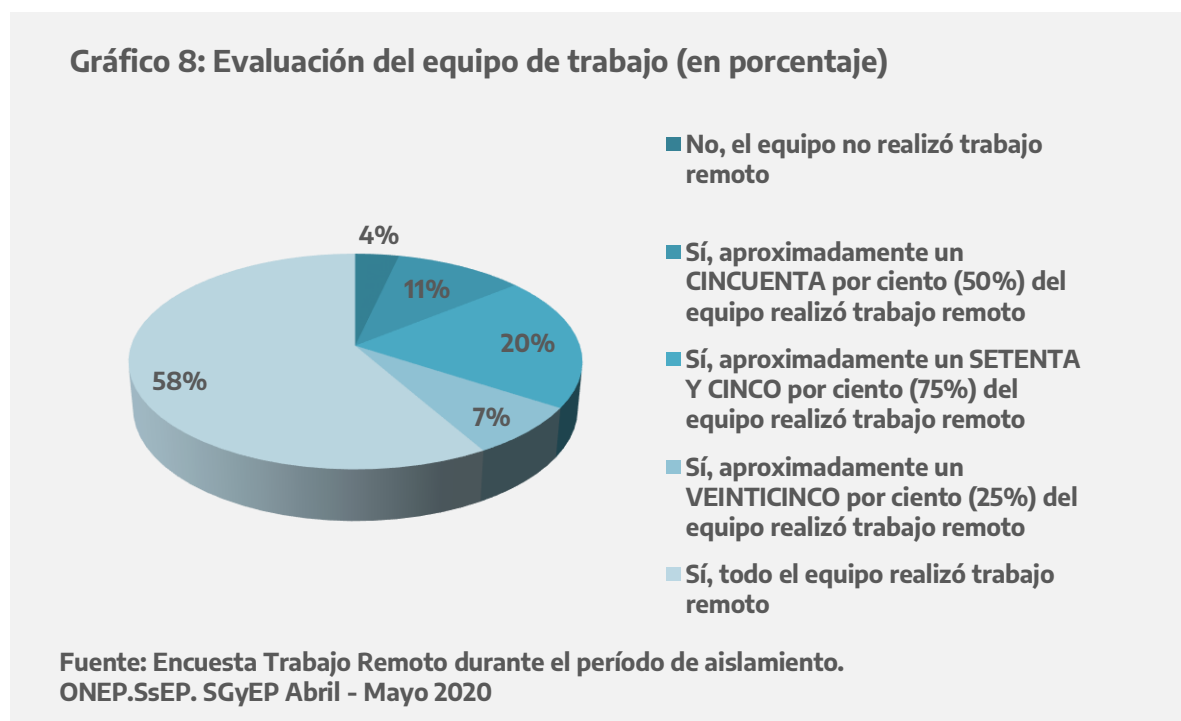


Tabla 9: Evaluación del equipo a cargo frente al trabajo remoto (en valores absolutos)

Evaluación del equipo a cargo frente al TR	Cantidad
No, el equipo no realizó trabajo remoto	159
Sí, aproximadamente un CINCUENTA por ciento (50%) del equipo realizó trabajo remoto	469
Sí, aproximadamente un SETENTA Y CINCO por ciento (75%) del equipo realizó trabajo remoto	881
Sí, aproximadamente un VEINTICINCO por ciento (25%) del equipo realizó trabajo remoto	334
Sí, todo el equipo realizó trabajo remoto	2575
Total de encuestados a cargo de equipo de trabajo	4418

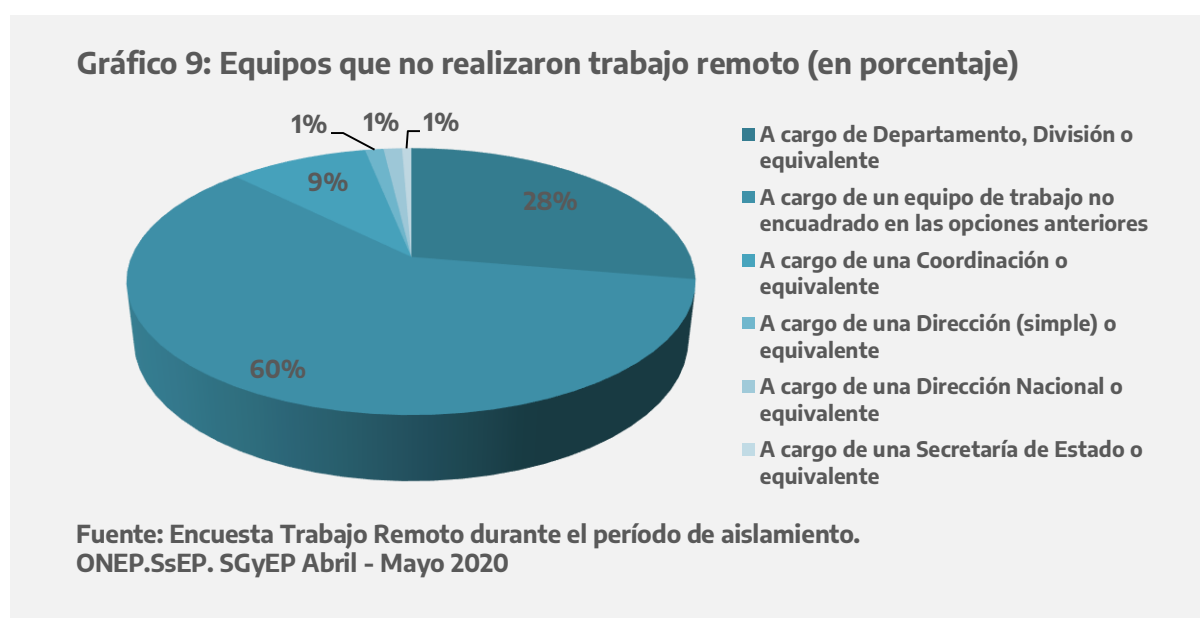
Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento. ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

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.

Es llamativa la detección de **CIENTO CINCUENTA Y NUEVE** responsables de equipos de trabajo que indican que sus equipos **no se encuentran haciendo trabajo remoto**. Es posible que los mismos puedan verse afectados a prestaciones en el lugar habitual del trabajo, pero resulta igualmente llamativo toda vez que el responsable declara estar realizando trabajo remoto (aunque sea de manera alternada).

Más significativa aún es la situación de los equipos que no están realizando tarea alguna, ya que en todo caso quedaría pendiente analizar profundamente el tipo de actividad que realiza el responsable (es decir, si está actuando supletoriamente por su equipo de trabajo).

A continuación, se detalla la distribución de los 159 casos según el nivel de supervisión:

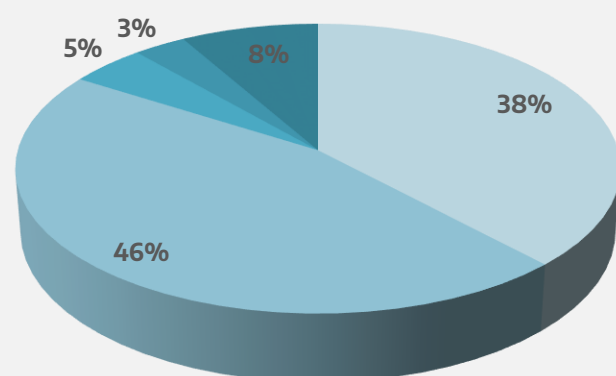


Se observa que el 60% que está a cargo de un equipo de trabajo "no estructural" –equipos constituidos *ad hoc*- se traducen en NOVENTA Y CINCO (95) casos; con los que se debería profundizar el análisis para justificar esta particularidad.

Caracterización: Encuestados integrantes de equipos de trabajo

Los **11284** encuestados identificados como integrantes de equipos de trabajo, compararon su actividad de Trabajo Remoto respecto a las habituales señalando su coincidencia absoluta; la distribución de respuestas es la que sigue:

Gráfico 10: Correspondencia del trabajo remoto con trabajo habitual (en porcentaje)



- Exactamente las mismas tareas / procesos que son realizados habitualmente en mi lugar de trabajo
- Las mismas tareas / procesos que son realizados habitualmente de trabajo con ADAPTACIONES
- Tareas / procesos nuevos relacionados con las acciones del área propuestos por la superioridad
- Tareas / procesos nuevos relacionados con las acciones del área propuestos por mí y acordados con la superioridad
- Tareas / procesos preparatorios, complementarios o auxiliares de los que son realizados habitualmente de lugar de trabajo

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

Tabla 10: Correspondencia del trabajo remoto con trabajo habitual (en valores absolutos)

Correspondencia del trabajo remoto respecto a las tareas normales y habituales	Cantidad
Exactamente las mismas tareas / procesos que son realizados habitualmente en mi lugar de trabajo	4285
Las mismas tareas / procesos que son realizados habitualmente de trabajo con ADAPTACIONES	5185
Tareas / procesos nuevos relacionados con las acciones del área propuestos por la superioridad	518
Tareas / procesos nuevos relacionados con las acciones del área propuestos por mí y acordados con la superioridad	358
Tareas / procesos preparatorios, complementarios o auxiliares de los que son realizados habitualmente de lugar de trabajo	938
Total de encuestados integrantes de equipo de trabajo	11284

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

Por lo que se puede inferir existe una fuerte consistencia entre el trabajo normal y habitual en el ámbito laboral y el correspondiente al ambiente de Trabajo Remoto (46% + 38%), con un margen del 8 % que realiza tareas preparatorias, auxiliares y complementarias de aquellas que se realizan de manera normal y habitual, lo que puede interpretarse como una adaptación de "bajo esfuerzo" (se realizan tareas que pertenecen a los mismos procesos que se ejecutan de manera normal y habitual, aunque éstas no sean las que mayor impacto tienen en dichos procesos. Es decir, solamente un 16% requirió de un mayor esfuerzo de adaptación.

Sin perjuicio de lo anterior, los grados de coincidencia fueron contrastados con el porcentaje de las tareas normales y habituales transferidas al ambiente de Trabajo Remoto, para poder diferenciar una coincidencia absoluta con el trabajo normal y habitual puede presentarse a su vez de manera total ("*Realizo de manera remota **todas** las tareas habituales de mi puesto de trabajo*") de una coincidencia parcial ("*Realizo de manera remota **algunas** tareas habituales de mi puesto de trabajo*"), es decir que la coincidencia respecto a las actividades que se realizan de manera normal y habitual, puede darse por hacer de manera remota **solamente** algunas de ellas. Presentando la siguiente distribución:

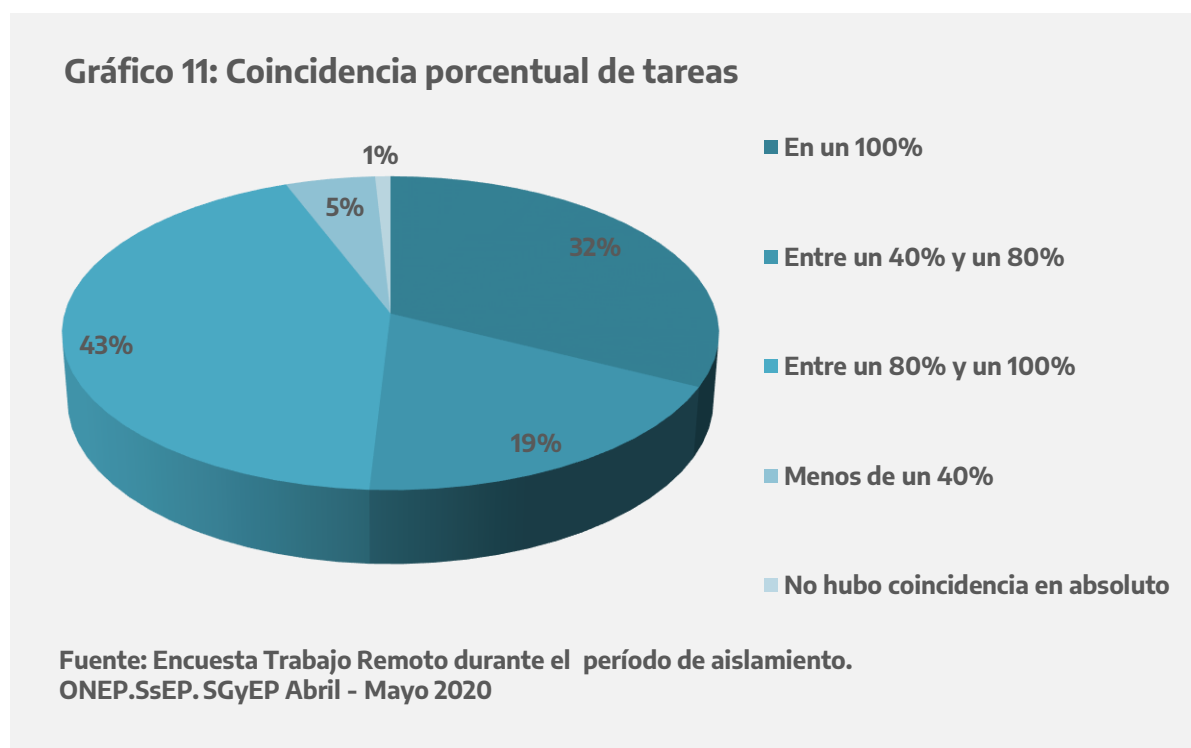


Tabla 11: Coincidencia porcentual de tareas en trabajo remoto (en valores absolutos)

Coincidencia porcentual de tareas en TR	Cantidad
En un 100%	3658
Entre un 40% y un 80%	2086
Entre un 80% y un 100%	4881
Menos de un 40%	563
No hubo coincidencia en absoluto	96
Total encuestados integrantes de equipos	11284

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

De los datos precedentes se interpreta que menos del 1% identifica las actividades realizadas de manera remota como **sin coincidencia alguna** con las normales y habituales (aunque estas hayan sido propuestas y pautadas con las autoridades o directamente indicadas por estas últimas, conforme se ha señalado previamente).

Aspectos relacionados con el diseño del trabajo y procesos:

Como fue mencionado en el documento **Adaptación COVID-19**, "lo inesperado de la situación forzó la adaptación a una diferente forma de trabajo" en ese sentido, los encuestados a cargo de equipos de trabajo, ante la pregunta "¿Pudo definir y comunicar alguna estrategia específica de intercambios para aplicarse durante el período de restricción, en la que se pautasen aspectos como, medios de comunicación a usar, horarios para establecer contactos, bandas horarias de prestación efectiva de servicio u otros?" señalaron lo que sigue:

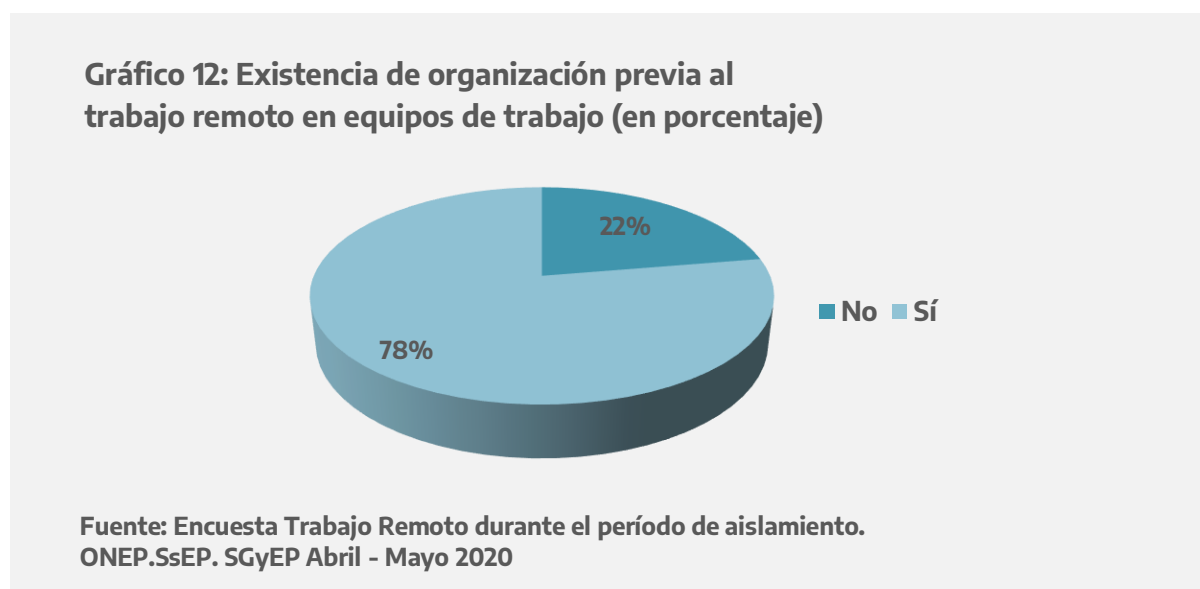
Tabla 12: Pautas establecidas para trabajo remoto (en valores absolutos)

Pautas previas establecidas para TR	Cantidad
Medios / vías de comunicación a utilizar, Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, grupo de Whatsapp, otros)	976
Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, grupo de Whatsapp, otros)	534
Medios / vías de comunicación a utilizar, Horarios para iniciar / finalizar la jornada laboral, Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, grupo de Whatsapp, otros)	518
Medios / vías de comunicación a utilizar, Horarios para iniciar / finalizar la jornada laboral, Bandas horarias de prestación efectiva de servicio, Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, grupo de Whatsapp, otros)	392
Medios / vías de comunicación a utilizar	384
Medios / vías de comunicación a utilizar, Bandas horarias de prestación efectiva de servicio, Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, grupo de Whatsapp, otros)	373
No pude definir ni comunicar estrategia alguna	161
Bandas horarias de prestación efectiva de servicio, Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, grupo de Whatsapp, otros)	119
Horarios para iniciar / finalizar la jornada laboral, Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, grupo de Whatsapp, otros)	116
Medios / vías de comunicación a utilizar, Horarios para iniciar / finalizar la jornada laboral	105
Horarios para iniciar / finalizar la jornada laboral	79
Bandas horarias de prestación efectiva de servicio	68
Horarios para iniciar / finalizar la jornada laboral, Bandas horarias de prestación efectiva de servicio, Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, Whatsapp, otros)	63
Medios / vías de comunicación a utilizar, Bandas horarias de prestación efectiva de servicio	61
Medios / vías de comunicación a utilizar, Horarios para iniciar / finalizar la jornada laboral, Bandas horarias de prestación efectiva de servicio	49
Otras respuestas	420
Total de encuestados a cargo de equipos de trabajo	4418

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

En esta respuesta también quedaron consignados muchos otros aspectos pre acordados desagregados de los anteriores que por su atomización requerirían un análisis particular. En muchos casos estos últimos dan precisiones sobre las definiciones generales del cuadro (en muchas respuestas se identifican exactamente que aplicativos se acordó utilizar de manera común o qué medios de comunicación utilizar).

En este mismo aspecto, los integrantes de equipos de trabajo señalaron la existencia de organización previa a la situación de trabajo remoto, como queda expresado en el gráfico que sigue:



Ante la pregunta sobre "... aquellos aspectos que NO pudieron ser establecidos con anticipación ¿cuáles pudieron ser implementados por su propia iniciativa?, este mismo grupo respondió:

Tabla 13: Organización por propia iniciativa del trabajo remoto en equipos de trabajo (en valores absolutos)

Organización por propia iniciativa del TR	Cantidad
Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros)	2291
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto	1185
Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros), Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	760
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros)	722
Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	683
Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto	649
Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros)	465
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros), Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	408
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros), Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	334
Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada	310
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros)	274
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto	259
Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros)	251
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros)	228
Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros), Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	208
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros)	172
Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros)	156
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada	155

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

Tabla 13: Organización por propia iniciativa del trabajo remoto en equipos de trabajo (en valores absolutos) (Cont.)

Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros), Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	150
Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros), Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	120
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	109
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada	103
Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto, Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros), Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	98
Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto, Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada, Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico particular, whatsapp, otros), Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas	94
Otras respuestas (equivalentes al 10% del total)	1100
Total	11284

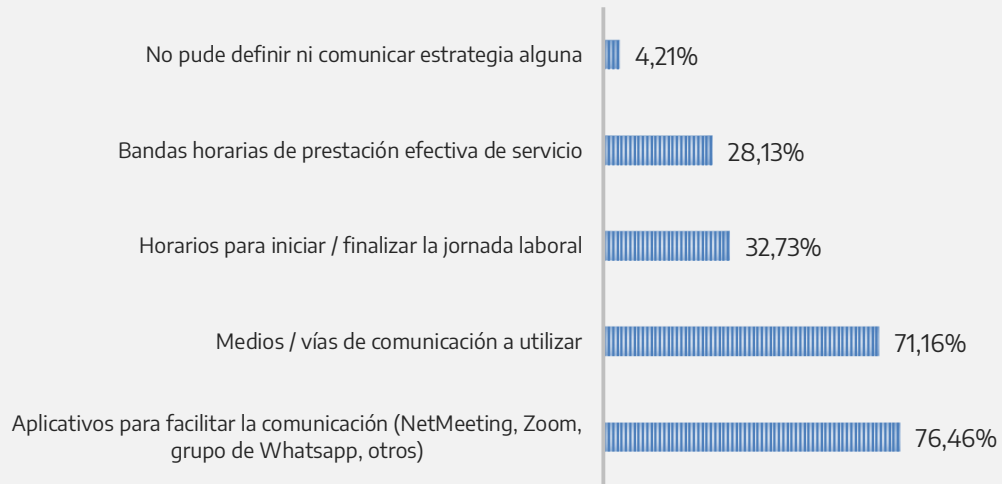
Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento. ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

Para esta respuesta también se cuentan con un numeroso conjunto de agregados como "otros" de carácter puntual, que en muchos casos refieren a identificaciones detalladas de los mayoritarios reflejados en el cuadro.

En este punto se vuelve necesario resaltar que ambos grupos no se corresponden de manera **unívoca** es decir que **no puede afirmarse que todos los miembros de equipos pueden encontrar a su supervisor entre el grupo de encuestados de quienes tienen equipos a cargo, ni que uno de estos debería encontrar por lo menos un miembro de su equipo entre quienes respondieron y pertenecen a ese segundo grupo**, aunque puede presuponerse una *fuerte coincidencia* en el universo encuestado (un estudio complementario a realizar potencialmente podría concebir la medición simultánea de "equipos completos", es decir tanto miembros como responsables a cargo).

Dicho esto, resulta significativo que más del 76% de las respuestas de quienes tienen equipos a cargo indican que propusieron aplicativos específicos para establecer las comunicaciones con su equipo de trabajo y en una proporción apenas inferior a la anterior (71%), los medios o vías de comunicación a implementar, mientras que más de la mitad de los miembros de equipos de trabajo encuestados (62%) reconozcan haber pautado el mecanismo de comunicación por "**propia iniciativa**" y con **posterioridad** a la implementación del trabajo remoto.

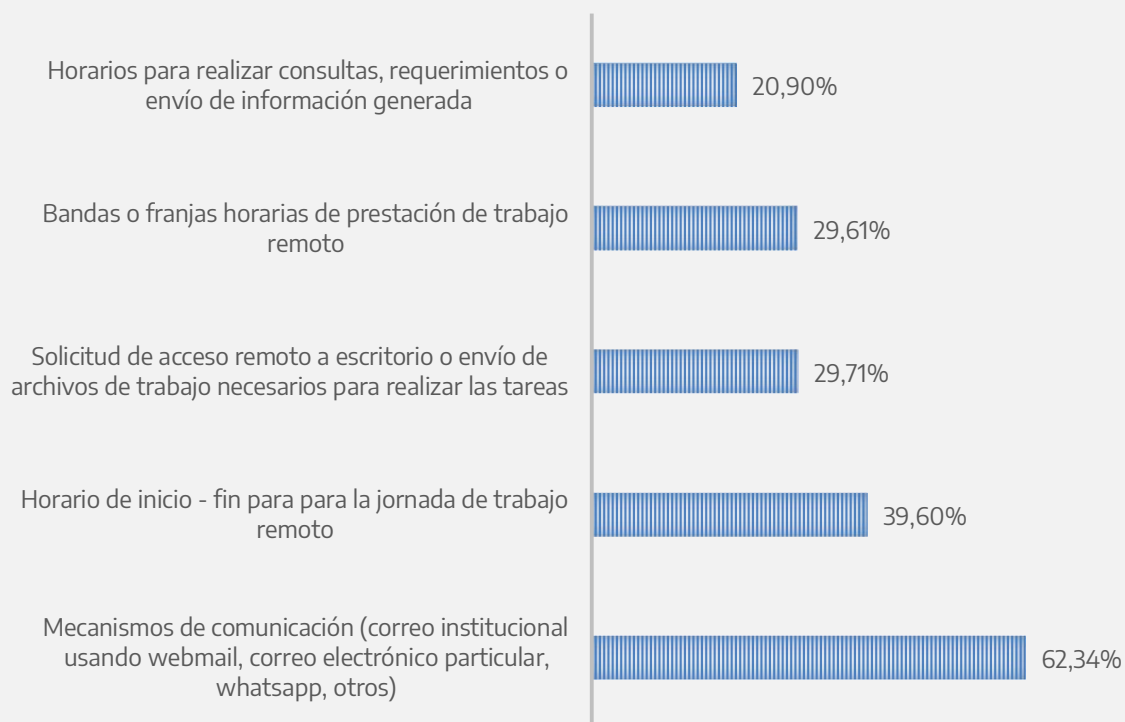
Gráfico 13: Pautas establecidas con anterioridad al trabajo remoto, en responsables de equipos



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

Para ambos grupos es coincidente el reconocimiento prioritario de los medios que *permitan la comunicación* respecto a los *ordenan en el tiempo* esta comunicación. Para el grupo de quienes tienen equipos a cargo, la fijación de horarios de inicio y fin de la actividad, así como el establecimiento de bandas horarias de prestación de servicio representa la mitad de las ocurrencias respecto a los aspectos indicados en el párrafo anterior (76,46% y 71,16% frente a 32,73% y 28,13%, respectivamente).

Gráfico 14: Organización por propia iniciativa ante trabajo remoto, entre integrantes de equipos



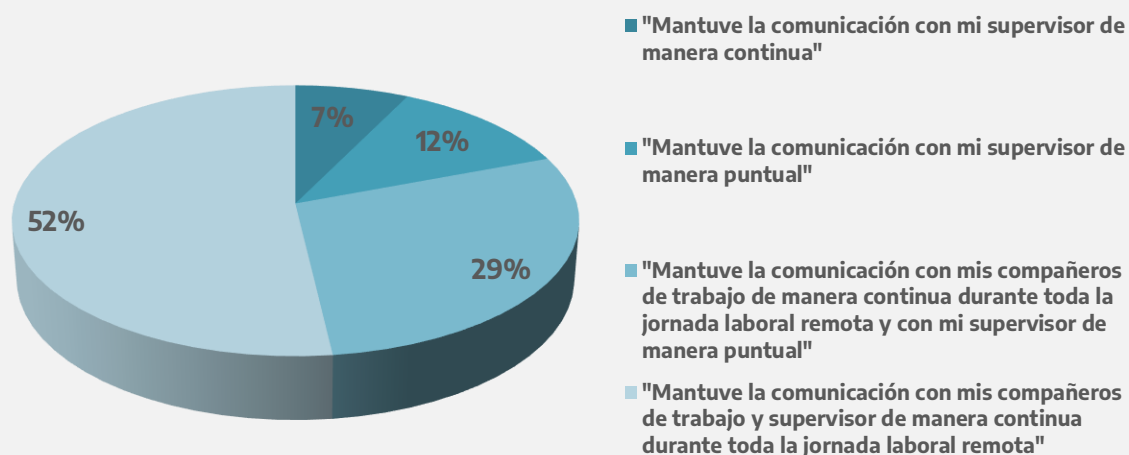
Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento. ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

Para los integrantes de equipos de trabajo, si bien también reflejan una ocurrencia menor de los eventos "*establecimiento de horarios y bandas horarias*", la relación con los aspectos tecnológicos de la comunicación alcanza una relación de aproximadamente 3:2 (62,34% y 29,71% frente a 39,60% y 29,61%, respectivamente).

Es posible relacionar estos últimos aspectos con la necesidad de adecuar la prestación del servicio para que se integre de la manera más armoniosa posible con el resto de las actividades privadas, todas las cuales se encuentran bajo la presión de las medidas de aislamiento social preventivo y obligatorio.

En cuanto a la descripción genérica de la organización del trabajo, las respuestas obtenidas por parte de los encuestados integrantes de equipos de trabajo se distribuyen de la siguiente manera:

Gráfico 15: Comunicación durante el trabajo remoto, en integrantes de equipos de trabajo (en porcentaje)



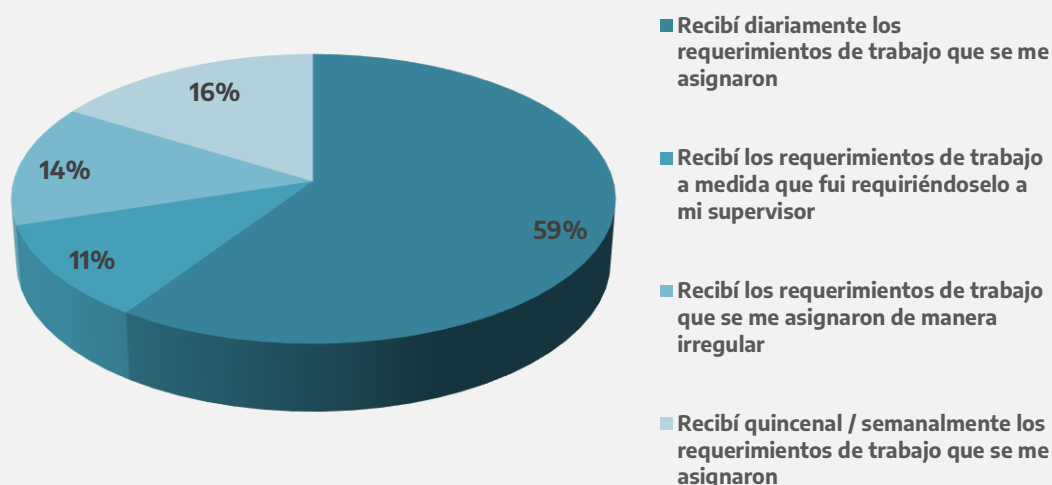
Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento. ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

Tabla 14: Comunicación durante el trabajo remoto, en integrantes de equipos de trabajo (en valores absolutos)

Aspectos de comunicación durante el TR	Cantidad
"Mantuve la comunicación con mi supervisor de manera continua"	827
"Mantuve la comunicación con mi supervisor de manera puntual"	1349
"Mantuve la comunicación con mis compañeros de trabajo de manera continua durante toda la jornada laboral remota y con mi supervisor de manera puntual"	3256
"Mantuve la comunicación con mis compañeros de trabajo y supervisor de manera continua durante toda la jornada laboral remota"	5852
Total general	11284

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

Gráfico 16: Comunicación de requerimientos en integrantes de equipos de trabajo (en porcentaje)



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

Tabla 15: Comunicación de requerimientos en integrantes de equipos de trabajo (en valores absolutos)

Comunicación de requerimientos	Cantidad
Recibí diariamente los requerimientos de trabajo que se me asignaron	6711
Recibí los requerimientos de trabajo a medida que fui requiriéndoselo a mi supervisor	1206
Recibí los requerimientos de trabajo que se me asignaron de manera irregular	1530
Recibí quincenal / semanalmente los requerimientos de trabajo que se me asignaron	1837
Total general	11284

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

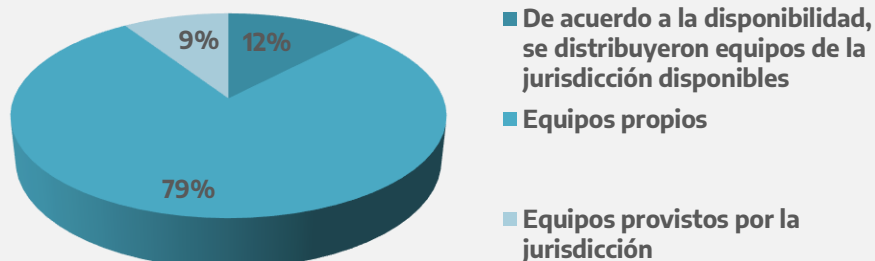
A partir de los datos relevados se desprende que más del **70%** de los encuestados de ese grupo (**8241** respuestas) mantuvieron el nivel de comunicación equivalente al que es posible mantener durante una jornada laboral normal y habitual y casi el 60% accedió como mínimo diariamente a los requerimientos de trabajo. Estos datos permiten interpretarse como un ajuste de la rutina laboral, en particular respecto al flujo de información, que replica exitosamente en la modalidad remota las condiciones de trabajo propias de la modalidad presencial.

Si bien el ciclo completo de la prestación laboral debería perfeccionarse con la evaluación del desempeño laboral, identificando específicamente el correspondiente al período de implementación del trabajo remoto, puede deducirse que cualquier desequilibrio en la organización de la comunicación no alteró de manera significativa los requerimientos de trabajo.

Aspectos relacionados con las tecnologías utilizadas:

La práctica del trabajo remoto resulta fuertemente condicionada por la prestación de los equipos tecnológicos utilizados. En este sentido, se indagó sobre su pertenencia y la clasificación de ambos grupos encuestados denota:

Gráfico 17: Pertenencia de los equipos empleados para trabajo remoto (en porcentaje)



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

Se destaca que entre aquellos que están a cargo de equipos de trabajo, el **79%** de los encuestados puso a disposición equipos propios mientras que sólo el **21%** dan cuenta del uso de equipos pertenecientes a su respectiva jurisdicción, **410** (9,3%) de manera absoluta y **538** (12,2%) distribuidos de acuerdo a la disponibilidad.

Las respuestas entre aquellos que son integrantes de equipos de trabajo respecto de la pertenencia de los equipos, se distribuye según sigue:

Tabla 16: origen de los equipos en uso durante trabajo remoto, entre integrantes de equipos (en valores absolutos)

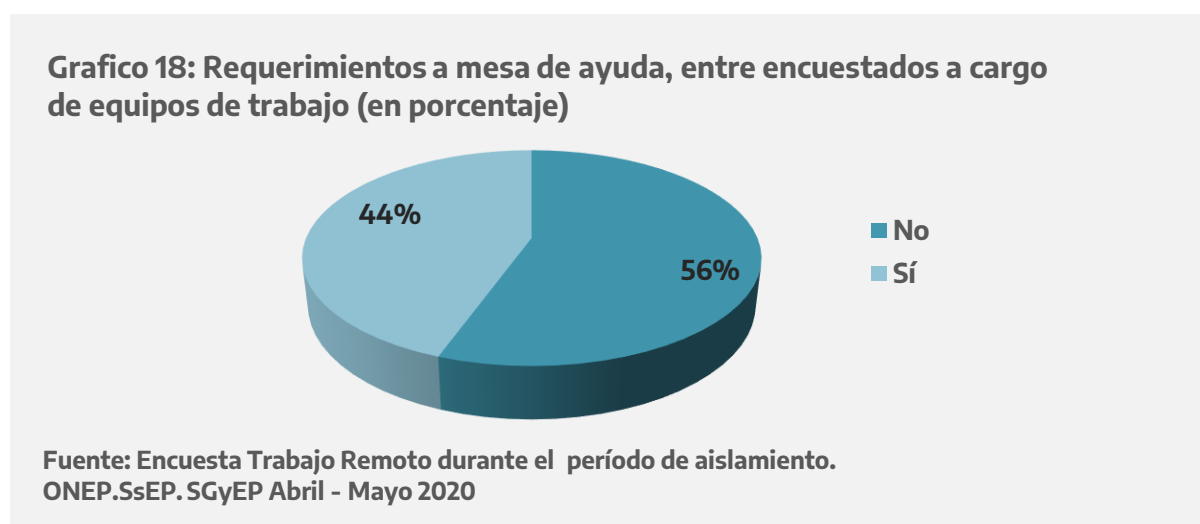
Origen de los equipos en uso durante TR	Cantidad
Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) propio, Equipo de telefonía celular propio	6543
Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) propio	2646
Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) provisto por la jurisdicción, Equipo de telefonía celular propio	378
Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) provisto por la jurisdicción	308
Equipo de telefonía celular propio	241
Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) propio, Equipo de telefonía celular provisto por la administración, Equipo de telefonía celular propio	173
Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) propio, Equipo de telefonía celular provisto por la administración	151
Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) provisto por la jurisdicción, Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) propio, Equipo de telefonía celular propio	138
Otros respuestas	706
Total general	11284

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

Una vez más, a pesar de las diferencias numéricas entre ambas mediciones (que por otra parte fueron planteadas con una estructura diferente, ya que a los responsables de equipos se les preguntó por "equipos en general", mientras que a los miembros de equipos se les ofrecieron opciones entre equipos de comunicación e informáticos e incluso pudieron agregar particulares) está claro que **no más de un 20%** de los equipos utilizados en la práctica de trabajo remoto fueron provistos por el empleador.

Respecto a este punto es destacable que, a la situación de emergencia y adaptación forzada a la modalidad remota concurre una generosa disposición de la fuerza laboral en poner los medios materiales, tecnológicos e incluso económicos propios para sostener la actividad, lo que puede traducirse en un alto nivel de compromiso con el servicio público y la responsabilidad ante la ciudadanía, sin los cuales cualquier estructura y organización laboral colapsaría.

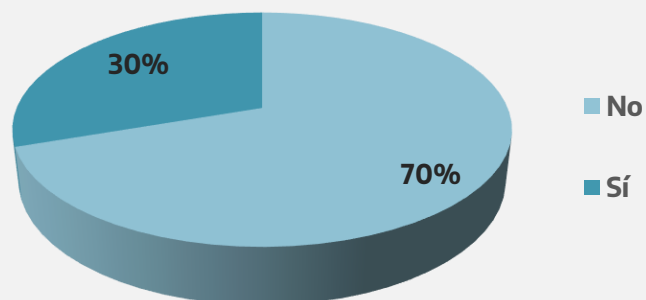
Para ambos grupos – a cargo o integrantes de equipos de trabajo- se buscó conocer la existencia de requerimientos a las áreas de sistemas y/o mesas de ayuda de aplicativos, obteniéndose las siguientes respuestas:



Al respecto, se conoce que **1964** encuestados solicitaron para algún miembro de su equipo de trabajo o para sí mismos, la intervención de soporte tecnológico.

Análogamente respecto a los encuestados que integran un equipo de trabajo, la necesidad de recurrir a la asistencia fue menor.

Gráfico 19: Requerimientos a mesa de ayuda en equipos de trabajo (en porcentaje)

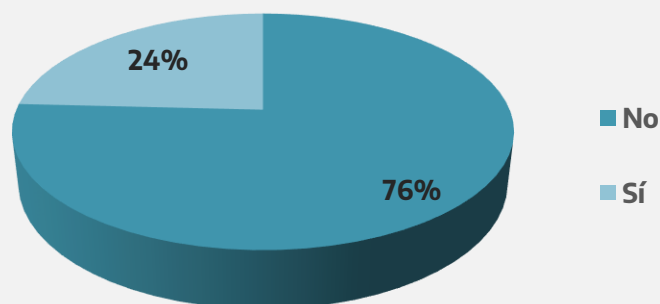


Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento. ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

En el caso de los encuestados miembros de un equipo de trabajo, **3414** requirieron este tipo de asistencia. Es posible que la mayor proporción de aquellos que expresaron "*no requerir asistencia*" esté parcialmente justificada porque tal necesidad haya sido canalizada por el responsable del equipo (la consulta a quienes tienen equipos a cargo caracterizó la asistencia como "*para sí mismo o para algún miembro de su equipo*").

Por otro lado, la detección de problemas asociados al uso de tecnologías diferentes a las habituales quedó reflejada según sigue:

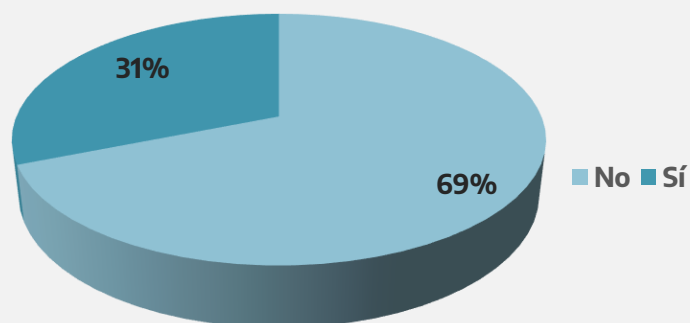
Gráfico 20: Situaciones de incompatibilidad para el uso de equipos (en porcentaje)



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

Esto significa que solamente **1069** responsables de equipos de trabajo identificaron al menos una situación que afectó la prestación de servicios directamente relacionada con la utilización de equipos / programas diferentes a los disponibles en el ámbito laboral. Esto resulta bastante ajustado a la percepción general de deficiencias (comparativas) para el mismo grupo de encuestados.

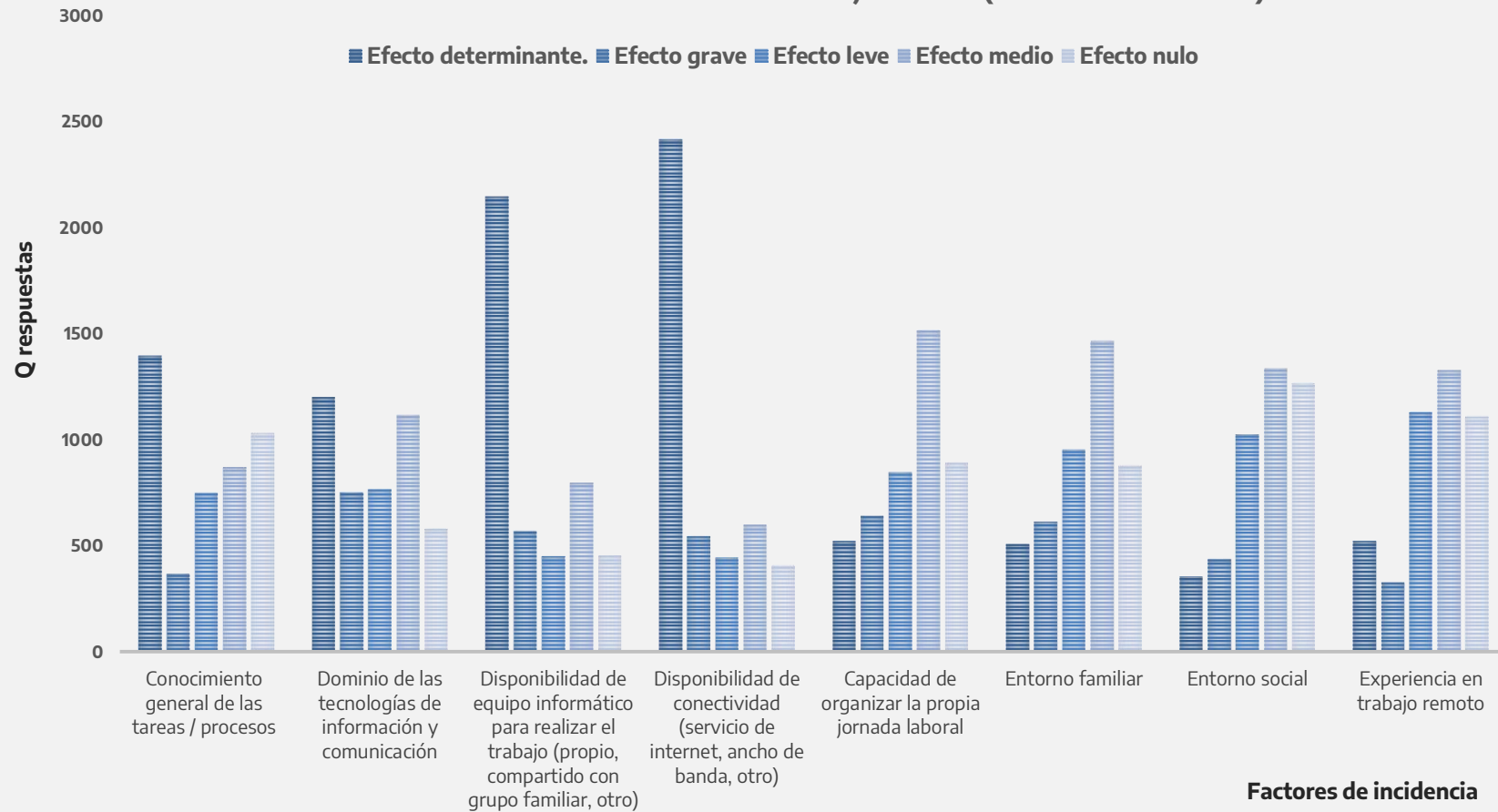
Gráfico 21: Deficiencias en percibidas en los equipos en uso (en porcentaje)



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

La incidencia que estos y otros factores tienen sobre el trabajo remoto queda expresada en el **Gráfico 22**, donde se observa la predominancia que la valoración asignada a los aspectos tecnológicos tiene, en cuanto a hacer posible el trabajo remoto.

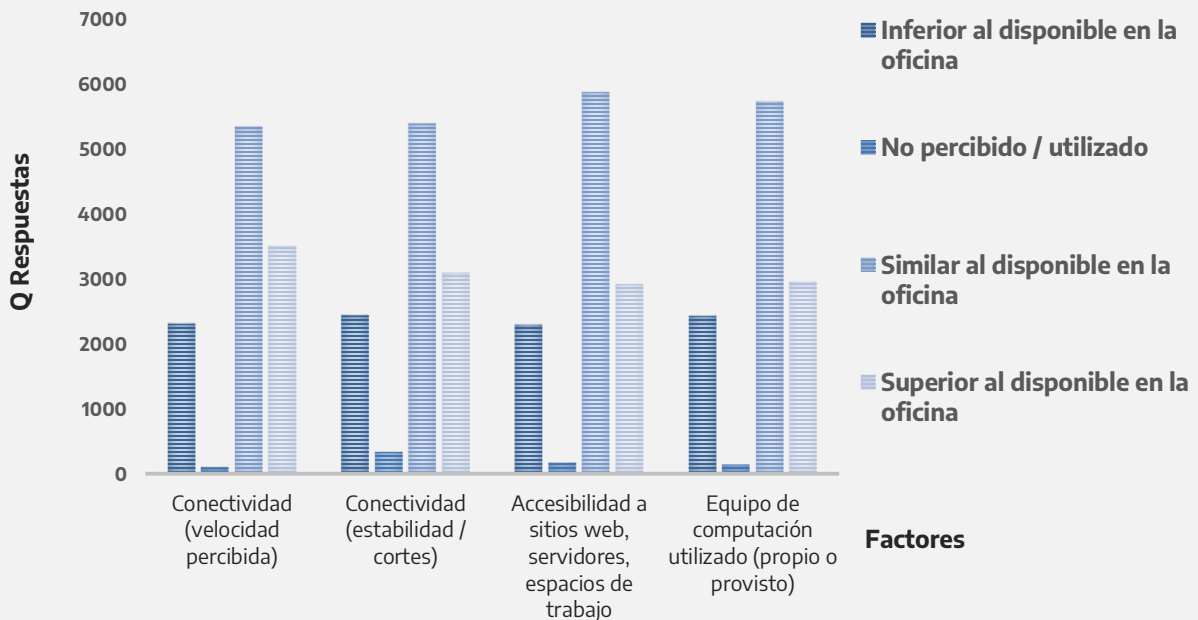
Gráfico 22: Valoración de factores de incidencia en trabajo remoto (en valores absolutos)



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

Para los encuestados miembros de equipos de trabajo, la valoración del rendimiento tecnológico comparado con el habitual se distribuyó de la siguiente manera:

Grafico 23: Valoración de los aspectos tecnológicos entre integrantes de equipos (en valores absolutos)

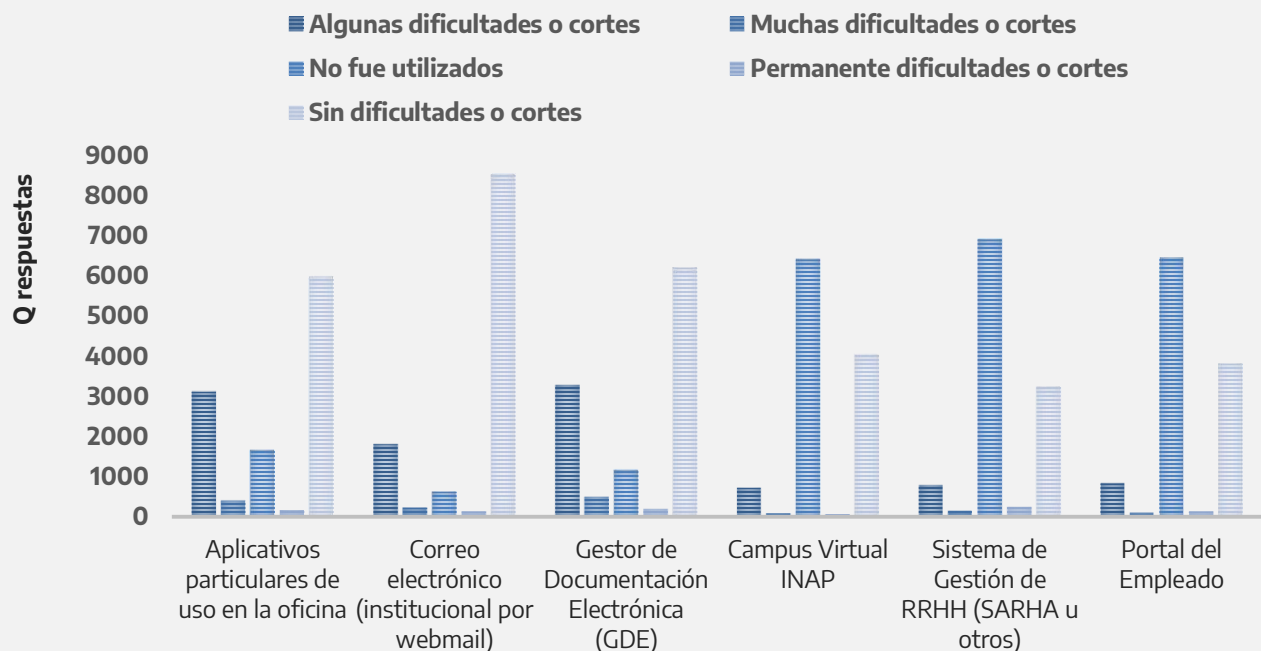


Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento. ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

Para la mayoría de los encuestados que integran equipos, se observa la predominancia respecto de no percibir diferencias con los utilizados habitualmente en los respectivos lugares de trabajo.

Análogamente, el comportamiento de los aplicativos de uso habitual en el ambiente remoto se evaluó de la siguiente manera:

Gráfico 24: Comportamiento de herramientas informáticas de trabajo (en valores absolutos)



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

Aplicativos y sitios de uso regular

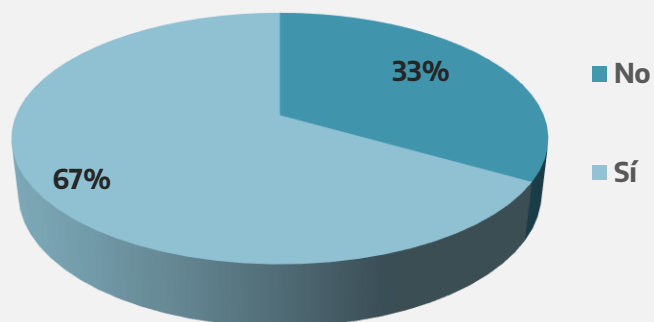
Aquí puede verificarse que aquellos que fueron utilizados, no registraron dificultades para la mayoría de los usuarios.

Competencias adquiridas:

La práctica de trabajo remoto demanda el desarrollo de competencias específicas que, aun estando presentes en el trabajo bajo modalidad presencial, adquieren una importancia superior cuando no existe interacción directa entre miembros del equipo, responsable de equipo y ambiente laboral.

Esta situación queda de manifiesto en las **2946** respuestas de responsables de equipo, que dan cuenta de haber desarrollado sistemas de medición, control o supervisión para su aplicación específica durante la experiencia de trabajo remoto.

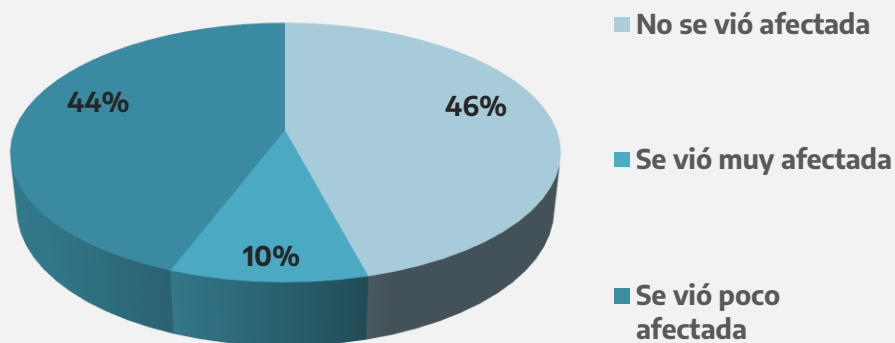
Grafico 25: Desarrollo de sistemas de supervisión o control en el trabajo remoto (en porcentaje)



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

Esta situación se encuentra relacionada con las dificultades en la función de liderar a un equipo de manera remota, cuya evaluación se solicitó a los encuestados responsables de hacerlo.

Gráfico 26: Calidad de la supervisión durante el trabajo remoto (en porcentaje)



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

Es decir, que solo en 2027 respuestas, casi la mitad del total, percibe no verse afectados por no tener presencia física en la interacción con sus respectivos equipos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se ha requerido contar con los temas percibidos como más importantes en orden a fortalecer las competencias para el trabajo remoto, tanto para los miembros de sus respectivos equipos como propias.

Tabla 17: Valoración porcentual de los contenidos de capacitación en la práctica del trabajo remoto

Valoración porcentual de la utilidad de contenidos de capacitación asociados a la práctica de TR	
Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)	64,8%
Organización del trabajo	44,4%
Uso eficiente del tiempo	37,7%
Comunicación efectiva	37,5%
Gestión por resultados	36,3%
Aplicativos y sistemas de uso general en la jurisdicción	35%
Autoliderazgo	23,5%

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

Tabla 18: Valoración porcentual de los contenidos de capacitación asociados a la gestión de equipos en la práctica del trabajo remoto

Valoración porcentual de la utilidad de contenidos de capacitación asociados a la gestión de equipos en situación de TR	
Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)	54,3%
Tablero de Control	41,8%
Gestión por Resultados	38,6%
Gestor y Visualizadores de Reportes e informes	36,6%
Organización del trabajo	36%
Liderazgo	29%
Organización eficiente del tiempo	26,9%
Aplicativos de uso frecuente en la unidad a cargo	25%

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

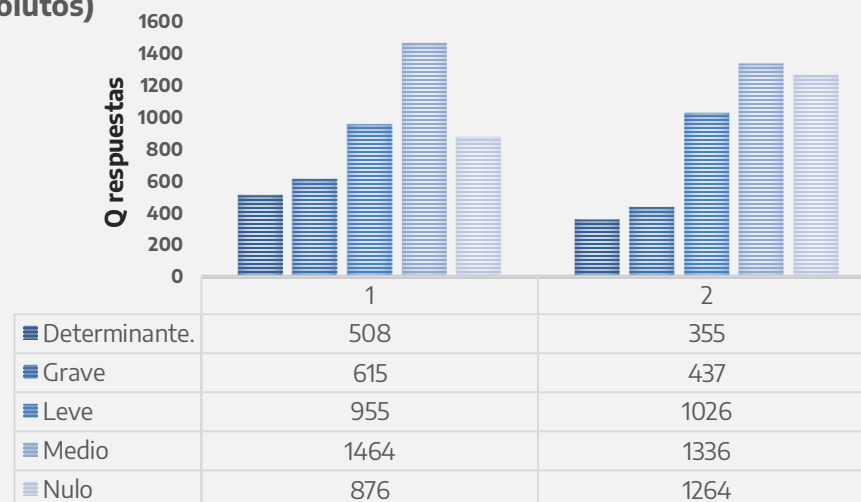
Razonablemente más de la mitad de quienes tienen equipos de trabajo a cargo coinciden en la importancia de fortalecer las competencias asociadas al dominio de TIC ante la ocurrencia de trabajo remoto (Tablas 17 y 18).

En el caso del segundo grupo de encuestados –integrantes de equipos- la identificación de competencias específicas a fortalecer para esta modalidad de trabajo se deducen de las actividades de formación a la que hayan tenido que recurrir específicamente para asegurar el desempeño. Si bien las respuestas se encuentran muy atomizadas (requiriendo un análisis y caracterización más profundo) las respuestas más frecuentes coinciden en herramientas informáticas para reuniones virtuales y gestión de la información en la nube: Zoom (49,12%), Drive (25,93%), Almacenamiento en la nube (6,16%) y Dropbox (4,72%) -las tres últimas refieren a un mismo concepto, pero se refleja tal como se consignó en las respuestas-. Se propone un estudio más profundo en este tema y su correlación con cada aspecto característico de trabajo remoto.

Condiciones ambientales:

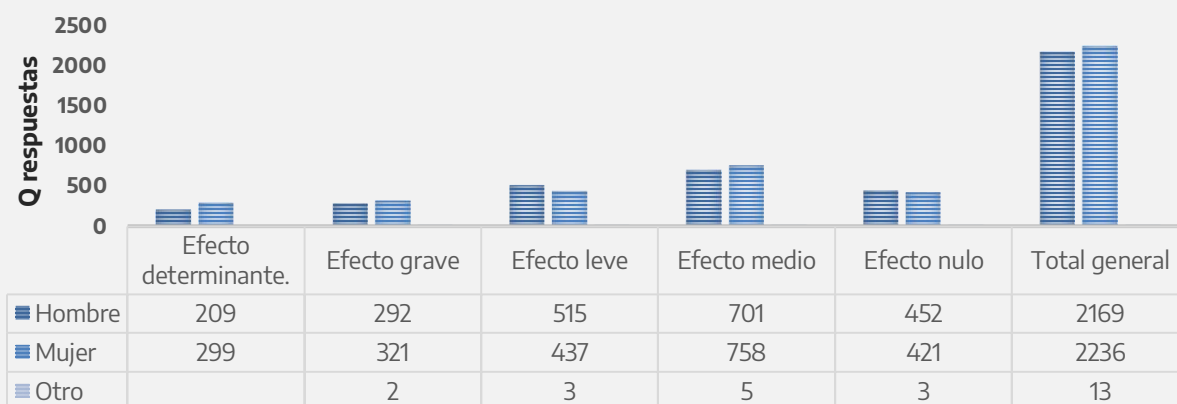
Al tratar de medir la percepción individual de diferentes factores que inciden en el trabajo remoto, habida cuenta de las circunstancias particulares propias del ASPO, se decidió incluir dentro de los mismos a aquellos relacionados con la interacción forzada con el ámbito familiar y el ámbito social, dónde puedan identificarse situaciones que impactan en el TR por fuera de las condiciones asociadas estrictamente a la tecnología y las comunicaciones. La incidencia de estos **factores familiares y sociales**, así como la experiencia en la práctica de trabajo remoto no es percibida mayoritariamente como “grave” o “determinante” para el **grupo de encuestados que tiene equipos a cargo**. En este caso se espera también poder profundizar en un trabajo complementario del presente, que atienda en particular a las clasificaciones por género y edad. A modo de observación preliminar se presentan los datos obtenidos:

Gráfico 27A: Incidencia de factores ambientales entre responsables de equipos (en valores absolutos)



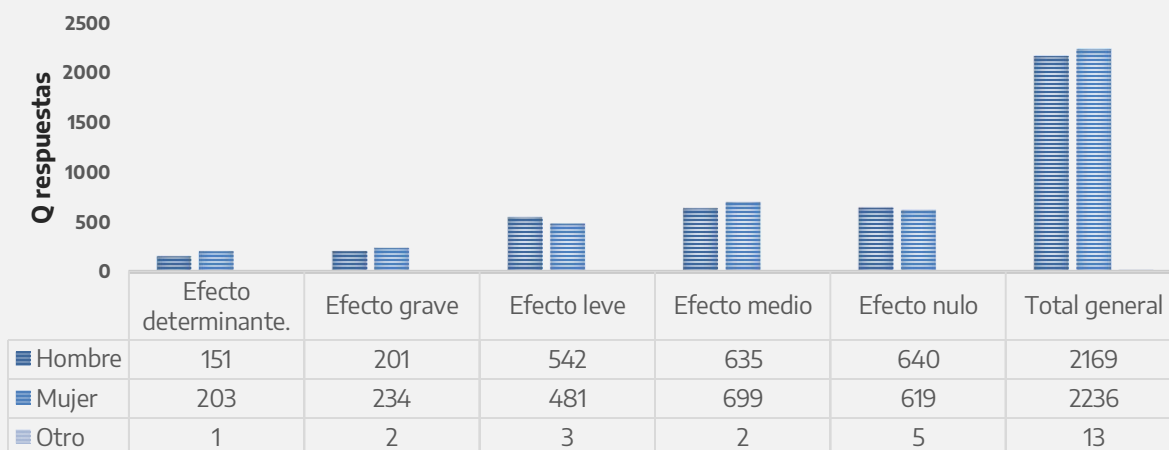
Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento. ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

Gráfico 27B: Incidencia de factor entorno familiar por género entre responsables de equipos (en valores absolutos)



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

Gráfico 27C: Incidencia de factor entorno social por género entre responsables de equipos (en valores absolutos)

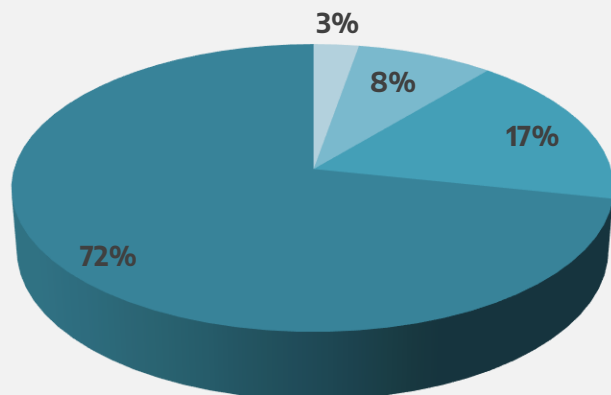


Fuente: Encuesta Trabajo Remoto durante el período de aislamiento. ONEP.SsEP. SGyEP Abril - Mayo 2020

Como puede observarse, aun cuando mayoritariamente no se considera significativa la influencia del entorno en la experiencia de trabajo remoto, las valoraciones en las categorías "Determinante" o "Grave" resultan proporcionalmente más significativa en las respuestas de trabajadoras. Esta dimensión será estudiada en profundidad más adelante.

Respecto a los integrantes de equipos de trabajo, los datos reunidos son los que siguen:

Gráfico 28: Relación entre el trabajo remoto y las actividades particulares entre integrantes de equipos (en porcentaje)



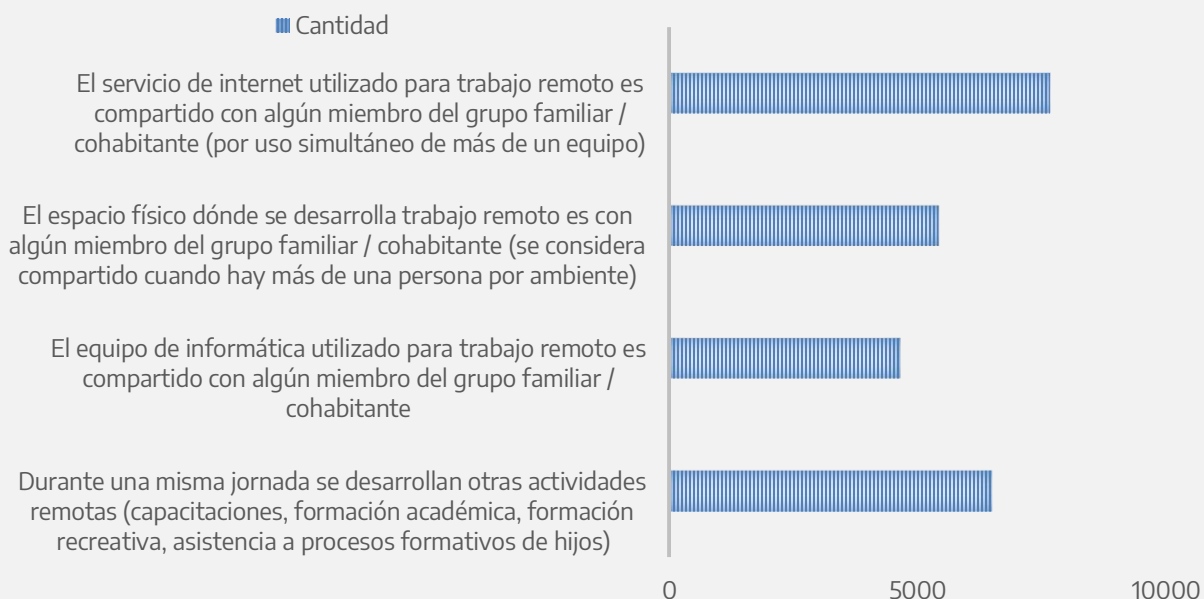
- Fue extremadamente difícil armonizar mis actividades de trabajo remoto con el resto de mis actividades particulares
- Me costó armonizar mis actividades de trabajo remoto con el resto de mis actividades particulares
- Pude armonizar las actividades de trabajo remoto con el resto de mis actividades particulares con cierta dificultad
- Pude armonizar las actividades de trabajo remoto perfectamente con el resto de mis actividades particulares

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

Se observa que más de 2/3 de las respuestas (**8094**) dan cuenta de haber podido armonizar las actividades de trabajo remoto con el resto de las actividades particulares de manera "perfecta". A este número pueden agregarse **1941** respuestas que dan cuenta de haber podido armonizar ambas situaciones "con cierta dificultad", lo que agregado al primer grupo representa el **88,9%** de las respuestas.

Siguiendo con el mismo grupo de respuestas correspondientes a miembros de equipos de trabajo, se describió la situación de trabajo remoto de la siguiente forma:

Gráfico 29: Situación descriptiva de trabajo remoto (en valores absolutos)



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

*El servicio de internet utilizado para trabajo remoto es compartido con algún miembro del grupo familiar / cohabitante (por uso simultáneo de más de un equipo) verificado en **7666** respuestas (**67,9%** del total).*

*Durante una misma jornada se desarrollan otras actividades remotas (capacitaciones, formación académica, formación recreativa, asistencia a procesos formativos de hijos) verificado en **6488** respuestas (**57,5%** del total).*

*El espacio físico dónde se desarrolla trabajo remoto es con algún miembro del grupo familiar / cohabitante (se considera compartido cuando hay más de una persona por ambiente) verificado en **5426** respuestas (**48,1%** del total).*

*El equipo de informática utilizado para trabajo remoto es compartido con algún miembro del grupo familiar / cohabitante verificado en **4654** respuestas (**41,2%** del total).*

Conclusiones

La primera conclusión que permite el análisis de la información obtenida es que claramente y a pesar de la falta de preparación para la modalidad del trabajo remoto y las limitaciones ambientales impuestas por las medidas que se extienden a toda la sociedad, esta práctica se viene manifestando de manera intensa y sostenida. Las respuestas obtenidas permiten inferir que la práctica no se detuvo más que por situaciones insalvables o solo de modo temporal -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 tecnológica-manteniendo la operatividad de los sectores involucrados en niveles por lo menos aceptables.

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, lo que en parte justifica que la práctica se sostenga en el tiempo, superando cualquier situación crítica que se presente.

La necesidad de fortalecer competencias especialmente necesarias para desempeñarse en esta modalidad, fueron atendidas de manera significativamente autónoma y proactiva por parte de los involucrados, pero abre un desafío respecto a identificarlas e incorporarlas a la oferta de actividades propuestas por el empleador en orden a mejorar de manera continua los desempeños. El desafío se extiende a la identificación de vastos contenidos que van desde el dominio de nuevas herramientas tecnológicas, hasta los necesarios conocimientos de organización del trabajo y la gestión de resultados, y en caso de tener que hacer foco en algún área en particular, debería priorizarse la forma de resolver problemas y el uso de los recursos disponibles, especialmente en internet.

De manera similar y en orden a generar más oportunidades, la posibilidad de la ejecución remota de actividades implica una redefinición de las características de las herramientas de trabajo que el empleador pone a disposición de los empleados. 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.

Por último y específicamente en materia de empleo público, este estudio da cuenta de la necesidad de dirigir un esfuerzo considerable en orden a identificar los 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, concurrentemente estén más expuestos a desaparecer, va a resultar necesario un considerable esfuerzo para dotar a quienes los ocupan en la actualidad con saberes y habilidades que no han necesitado desarrollar hasta ahora.

Propuestas

La DGyDCP deberá profundizar el estudio de las respuestas obtenidas en esta encuesta en orden a poder sacar conclusiones sobre las que asentar las actualizaciones permanentes del Nomenclador de Puestos y Funciones y el Directorio Central de Competencias Laborales de manera que tenga en cuenta la realidad del trabajo remoto, aunque éste sea solamente ocasional, transformando puestos o tareas que contienen aquellos y permitiendo su correspondiente reconversión.

Simultáneamente, se propone seguir trabajando en la generación de materiales de apoyo (principalmente a las áreas con responsabilidad en materia de Recursos Humanos) 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 (por ejemplo, menores para los que no se reanuden las actividades escolares presenciales, mayores y grupos de riesgo que se encuentren a cargo de trabajadores públicos, limitaciones en el uso del transporte público, entre otros) de manera que la posibilidad de alternar trabajo presencial y remoto tanto individual y colectivamente pueda mantenerse.

En el ámbito de la SGyEP se recomienda un trabajo en el que concurren la Dirección Nacional de Información de Empleo Público, la Oficina Nacional de Innovación y de Gestión y esta Oficina Nacional de Empleo Público para extender una nueva mirada sobre los procesos organizacionales y concretamente poder facilitar los ajustes en la organización y las formas de trabajo que faciliten la ejecución remota de las mismas.

Análogamente, se requerirá el involucramiento del Instituto Nacional de Administración Pública¹¹ en orden a la identificación, generación y finalmente oferta de contenidos que faciliten y acompañen la reconversión laboral que se desprenda de esta experiencia. En particular, se recomienda el trabajo colaborativo entre INAP y la Oficina Nacional de Tecnologías de Información¹² que permita identificar competencias específicas y fundamentales para esta modalidad de trabajo.

Como ya se había indicado en el documento "Adaptación Covid-19", no más allá del mediano plazo deberá convocarse a la Secretaría de Innovación Pública, para que tanto en el ámbito de la ONTI como en el de la ONC se redefinan estratégicamente las adquisiciones de equipamiento, licencias de software, etc. conjuntamente con los impulsos a los desarrollos propios de las herramientas TIC involucradas en el trabajo remoto que tengan en cuenta las necesidades reales de la APN. En este sentido no puede menos que señalarse que como contrapartida al uso de equipos informáticos propios de los trabajadores, miles de equipos se encontraron ociosos en las oficinas, lo que resulta particularmente sensible por tratarse de un rubro en el que la obsolescencia se adelanta al desgaste por el uso (en general, los equipos informáticos alcanzan la obsolescencia antes de agotarse por el uso; los equipos son reemplazados "funcionando").

¹¹ En adelante INAP

¹² En adelante ONTI

Anexo

Ficha Técnica

Encuesta “Trabajo remoto durante el período de aislamiento social”

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

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

Cuestionario

Trabajo remoto durante el período de aislamiento social

Trabajo remoto durante período de aislamiento social. Encuesta exclusiva para trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional.

Nos interesa conocer su experiencia particular haciendo trabajo remoto.

*Obligatorio

Su respuesta nos permitirá construir entre todos un mejor Empleo Público. La presente encuesta tiene carácter anónimo, los requerimientos de identificación personal y correo electrónico al final de la misma, son optativos y al solo efecto de eventualmente poder profundizar aspectos de este estudio con su absoluto consentimiento.



Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal
Oficina Nacional de Empleo Publico

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

2020 Año del General Manuel Belgrano

1. Durante la vigencia de la medida de aislamiento social obligatorio ¿Cómo caracteriza el tipo de prestación de servicios que realiza? *

Marca solo un óvalo.

- Servicios prestados de manera remota - Ir a la pregunta 2
- Servicios prestados de manera mixta (conurrencia al lugar de trabajo y trabajo desde el domicilio de manera alternada) - Ir a la pregunta 2
- Servicios prestados de manera presencial - Ir a la pregunta 45
- Sin prestación de servicios (usufructo de licencias, excepciones, otras) - Ir a la pregunta 45

Identificación de rol en trabajo remoto

Diferencia entre líderes de equipos de trabajo y miembros de equipo de trabajo

2. ¿Tiene equipo de trabajo a cargo? *

Se entiende equipo de trabajo a cargo cuando al menos una persona recibe instrucciones y supervisión de parte suya

Marca solo un óvalo.

- Sí Ir a la pregunta 3
- No Ir a la pregunta 20

Con personal a cargo

Sección para rol de supervisores / coordinadores de equipos de trabajo en modalidad remota

3. Por favor, indique su situación particular *

Marca solo un óvalo.

- A cargo de una Secretaría de estado o equivalente
- A cargo de una Subsecretaría de estado o equivalente
- A cargo de una Dirección Nacional o equivalente
- A cargo de una Dirección General o equivalente
- A cargo de una Dirección (simple) o equivalente
- A cargo de una Coordinación o equivalente
- A cargo de Departamento, División o equivalente
- A cargo de un equipo de trabajo no encuadrado en las opciones anteriores

4. El equipo que usted lidera, ¿realizó trabajo remoto durante la vigencia del aislamiento social obligatorio? (se considera equipo a los trabajadores que reportan de manera DIRECTA a usted)*

Marca solo un óvalo.

- Sí, todo el equipo realizó trabajo remoto
- Sí, aproximadamente un SETENTA Y CINCO por ciento (75%)
del equipo realizó trabajo remoto
- Sí, aproximadamente un CINCUENTA por ciento (50%)
del equipo realizó trabajo remoto
- Sí, aproximadamente un VEINTICINCO por ciento (25%)
del equipo realizó trabajo remoto
- No, el equipo no realizó trabajo remoto

5. Los trabajadores que realizaron trabajo remoto ¿venían desarrollándolo con anterioridad al período de aislamiento social obligatorio? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

6. ¿Pudo definir y comunicar alguna estrategia específica de intercambios para aplicarse durante el período de restricción, en la que se pautasen aspectos como, medios de comunicación a usar, horarios para establecer contactos, bandas horarias de prestación efectiva de servicio u otros? *

Puede elegir más de una opción

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Medios / vías de comunicación a utilizar
- Horarios para iniciar / finalizar la jornada laboral
- Bandas horarias de prestación efectiva de servicio
- Aplicativos para facilitar la comunicación (NetMeeting, Zoom, grupo de Whatsapp, otros) No
- pude definir ni comunicar estrategia alguna

Otros: _____

7. Para realizar sus tareas de manera remota, se utilizaron: *

Marca solo un óvalo.

- Equipos provistos por la jurisdicción
- Equipos propios
- De acuerdo a la disponibilidad, se distribuyeron equipos de la jurisdicción disponibles

8. Indique por favor aquellas situaciones que eventualmente haya experimentado durante la prestación de trabajo remoto, por motivos personales o para algún miembro de su equipo de trabajo *

Puede elegir más de una opción

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- No hubo necesidad de hacer solicitud alguna
- Solicitar acceso remoto a escritorio y/o servidores de la jurisdicción Solicitar
- la provisión de un equipo de computación
- Solicitar el reemplazo de un equipo de computación (por fallas, daños, etc.)
- Solicitar un equipo de telefonía móvil
- Solicitar la instalación remota de algún aplicativo o programa de uso
- Solicitar se levante algún tipo de restricción de seguridad informática para poder acceder de forma remota a información

Otros: _____

9. Detectó situaciones de imposibilidad para compartir información (textos, imágenes, contenido audiovisual) entre los miembros de su equipo y usted (por limitaciones técnicas de los equipos, diferencias entre sistemas operativos, otras) *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

10. ¿Requirió asistencia remota del área responsable de tecnologías de su jurisdicción o mesa de ayuda particular de algún sistema en uso ante dificultades para acceder desde su domicilio? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

11. ¿Detectó deficiencias en la prestación de los equipos de computación utilizados (propios o provistos por la jurisdicción) respecto a los disponibles habitualmente en el ámbito laboral?*

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

12. ¿Contaba de forma previa con índices, estándares o mediciones estables de los procesos que realiza su equipo de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

13. Respecto a los resultados esperables en condiciones normales de prestación de servicio, los resultados alcanzados durante el período de restricción: *

Marca solo un óvalo.

- Estuvieron muy por debajo de los habituales Estuvieron
 levemente por debajo de los habituales
 No presentaron variaciones significativas respecto a los habituales Fueron
 superiores a los habituales

14. Respecto a la falta de presencia física, la calidad en su función propia de supervisión: *

Marca solo un óvalo.

- Se vió muy afectada Se
 vió poco afectada No
 se vió afectada

15. ¿Pudo desarrollar sistemas de supervisión, medición o control para ser aplicados específicamente durante el período de aislamiento? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

16. ¿Qué contenidos de capacitación considera serían útiles para su equipo de trabajo en orden a fortalecer las capacidades para hacer trabajo remoto? *

Puede elegir más de una opción

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

Organización del trabajo

Uso eficiente del tiempo

Gestión por resultados

Comunicación efectiva

Autoliderazgo

Aplicativos y sistemas de uso general en la jurisdicción

Otros: _____

17. ¿Qué contenidos de capacitación considera serían útiles para USTED en respecto a su rol de supervisor de su propio equipo de trabajo en orden a fortalecer sus capacidades para hacer trabajo remoto?*

Puede elegir mas de una opción

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) Gestión
- por resultados
- Organización del trabajo
- Tablero de Control
- Gestor y visualizadores de reportes e información (Pej. TABLEAU)
- Organización eficiente del tiempo
- Liderazgo
- Aplicativos de uso frecuente en la unidad a cargo Otros:

18. En caso que haya debido formarse de manera autodidacta a través de recursos disponibles (libros, web, consultas informales a expertos, otros) para asegurar su desempeño remoto, por favor indique el tema, la materia o el producto del que se trate (sistemas de reuniones remotas múltiples, plataformas de almacenamiento en la nube, Zoom, Loom, Dropbox, Drive, otros)

19. Según su propia experiencia, en qué medida afecta la correcta práctica del trabajo remoto los siguientes aspectos (1)*

Complete con una valoración para cada factor indicado. El "efecto determinante" implica que hace posible o no realizar trabajo remoto.

Marca solo un óvalo por fila.

	Efecto nulo	Efecto leve	Efecto medio	Efecto grave	Efecto determinante.
Conocimiento general de las tareas / procesos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dominio de las tecnologías de información y comunicación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibilidad de equipo informático para realizar el trabajo (propio, compartido con grupo familiar, otro)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibilidad de conectividad (servicio de internet, ancho de banda, otro)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de organizar la propia jornada laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entorno familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entorno social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Experiencia en trabajo remoto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ir a la pregunta 38

Miembros de equipos de trabajo

Sección para rol de miembros de equipos de trabajo en modalidad remota

20. Por favor elija la opción que mejor describa el tipo de trabajo remoto realizado (E) *

Marca solo un óvalo.

- Exactamente las mismas tareas / procesos que son realizados habitualmente en mi lugar de trabajo
- Las mismas tareas / procesos que son realizados habitualmente de trabajo con ADAPTACIONES
- Tareas / procesos preparatorios, complementarios o auxiliares de los que son realizados habitualmente de lugar de trabajo
- Tareas / procesos nuevos relacionados con las acciones del área propuestos por mí y acordados con la superioridad
- Tareas / procesos nuevos relacionados con las acciones del área propuestos por la superioridad

21. De manera general, en qué porcentaje las tareas que realizadas de manera remota coincidieron con las habituales*

Marca solo un óvalo.

- En un 100%
- Entre un 80% y un 100%
- Entre un 40% y un 80%
- Menos de un 40%
- No hubo coincidencia en absoluto

22. ¿Cuenta con experiencia previa en trabajo remoto? *

Marca solo un óvalo.

- No
- Sí, en el ámbito público Sí,
- en el ámbito privado

23. ¿Pudo el supervisor del equipo de trabajo o alguna autoridad superior establecer la manera de comunicarse, los tiempos de trabajo, plazos y modos de entrega, etc. de manera PREVIA a iniciar la actividad de trabajo remoto? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

24. De aquellos aspectos que NO pudieron ser establecidos con anticipación ¿cuáles pudieron ser implementados por su propia iniciativa? *

Puede elegir varias opciones

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Horario de inicio - fin para para la jornada de trabajo remoto

Bandas o franjas horarias de prestación de trabajo remoto

Horarios para realizar consultas, requerimientos o envío de información generada

Mecanismos de comunicación (correo institucional usando webmail, correo electrónico

particular, whatsapp, otros)

Solicitud de acceso remoto a escritorio o envío de archivos de trabajo necesarios para realizar las tareas

Otros: _____

25. En ocasión de trabajar de forma remota, usted utilizó: (E) *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) provisto por la jurisdicción

Equipo informático (laptop, tablet, pc, simil) propio

Equipo de telefonía celular provisto por la administración Equipo

de telefonía celular propio

Otros: _____

26. Por favor indique su apreciación sobre el rendimiento tecnológico durante el trabajo remoto, respecto a la experiencia habitual en el lugar de trabajo *

Marca solo un óvalo por fila.

	Inferior al disponible en la oficina	Similar al disponible en la oficina	Superior al disponible en la oficina	No percibido / utilizado
Equipo de computación utilizado (propio o provisto)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conectividad (velocidad percibida)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conectividad (estabilidad / cortes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accesibilidad a sitios web, servidores, espacios de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Por favor indique como fue el comportamiento de cada herramienta tecnológica de trabajo *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sin dificultades o cortes	Algunas dificultades o cortes	Muchas dificultades o cortes	Permanente dificultades o cortes	No fue utilizados
Aplicativos particulares de uso en la oficina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Correo electrónico (institucional por web mail)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestor de Documentación Electrónica (GDE)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Campus Virtual IINAP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sistema de Gestión de RRHH (SARHA u otros)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Portal del Empleado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. ¿Requirió asistencia remota del área responsable de tecnologías de su jurisdicción o mesa de ayuda particular de algún sistema en uso ante dificultades para acceder desde su domicilio? (E) *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

29. Durante esta experiencia de trabajo remoto ¿Identificó alguna manera de hacer el mismo trabajo de una forma más adecuada, utilizando tecnología disponible? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

30. En caso que haya debido formarse de manera autodidacta a través de recursos disponibles (libros, web, consultas informales a expertos, otros) para asegurar su desempeño remoto, por favor indique el tema, la materia o el producto del que se trate (sistemas de reuniones remotas múltiples, plataformas de almacenamiento en la nube, Zoom, Loom, Dropbox, Drive, otros) (E)

31. Por favor, indique aquellas afirmaciones que mejor describan su entorno para realizar trabajo remoto (1E)*

Puede elegirse más de una opción

Selecciona todas las opciones que correspondan.

El equipo de informática utilizado para trabajo remoto es compartido con algún miembro del grupo familiar / cohabitante

El servicio de internet utilizado para trabajo remoto es compartido con algún miembro del grupo familiar / cohabitante (por uso simultáneo de más de un equipo)

El espacio físico dónde se desarrolla trabajo remoto es con algún miembro del grupo familiar / cohabitante (se considera compartido cuando hay más de una persona por ambiente)

Durante una misma jornada se desarrollan otras actividades remotas (capacitaciones, formación académica, formación recreativa, asistencia a procesos formativos de hijos)

32. Por favor indique cuál de estas afirmaciones coincide de forma más ajustada con su propia experiencia de trabajo remoto: (2E) *

Marca solo un óvalo.

- "Mantuve la comunicación con mis compañeros de trabajo y supervisor de manera continua durante toda la jornada laboral remota"
- "Mantuve la comunicación con mis compañeros de trabajo de manera continua durante toda la jornada laboral remota y con mi supervisor de manera puntual"
- "Mantuve la comunicación con mi supervisor de manera continua"
- "Mantuve la comunicación con mi supervisor de manera puntual"

33. Por favor indique cuál de estas afirmaciones coincide de forma más ajustada con su propia experiencia de trabajo remoto: (3E) *

Marca solo un óvalo.

- Recibí quincenal / semanalmente los requerimientos de trabajo que se me asignaron
- Recibí diariamente los requerimientos de trabajo que se me asignaron
- Recibí los requerimientos de trabajo que se me asignaron de manera irregular
- Recibí los requerimientos de trabajo a medida que fui requiriéndoselo a mi supervisor

34. Por favor indique cuál de estas afirmaciones coincide de forma más ajustada con su propia experiencia de trabajo remoto: *

Marca solo un óvalo.

- Pude armonizar las actividades de trabajo remoto perfectamente con el resto de mis actividades particulares
- Pude armonizar las actividades de trabajo remoto con el resto de mis actividades particulares con cierta dificultad
- Me costó armonizar mis actividades de trabajo remoto con el resto de mis actividades particulares
- Fue extremadamente difícil armonizar mis actividades de trabajo remoto con el resto de mis actividades particulares

durante el período de aislamiento estuvo: *

Marca solo un óvalo.

- Por encima de lo habitual
- En un mismo nivel que el habitual Por
- debajo de lo habitual

36. Según su propia experiencia, en qué medida afecta la correcta práctica del trabajo remoto los siguientes aspectos (E)*

Complete con una valoración para cada factor indicado. El efecto determinante hace a la posibilidad o no de realizar trabajo remoto

Marca solo un óvalo por fila.

	Efecto nulo	Efecto leve	Efecto medio	Efecto grave	Efecto determinante
Conocimiento general de las tareas / procesos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dominio de las tecnologías de información y comunicación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibilidad de equipo informático para realizar el trabajo (propio, compartido con grupo familiar, otro)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disponibilidad de conectividad (servicio de internet, ancho de banda, otro)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de organizar la propia jornada laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entorno familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entorno social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Experiencia en trabajo remoto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Mucho más satisfactoria que la realización de trabajo presencial
- Un poco más satisfactoria que realizar trabajo presencial, pero con dificultades particulares
- Un poco menos satisfactoria que la realización de trabajo presencial
- Mucho menos satisfactoria que la realización de trabajo presencial

Ir a la pregunta 38

Datos del
Encuestado

Para poder determinar diferenciación por rangos de edad, género y formación

38. Por favor indique dentro de que franja de edad se encuentra *

Marca solo un óvalo.

- Hasta 27 años
- Entre 28 y 37 años
- Entre 38 y 47 años
- Entre 48 y 57 años
- Mayor de 57 años

39. Por favor indique su género *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Otro

40. Por favor indique su nivel de educación formal alcanzado *

Marca solo un óvalo.

- Secundario incompleto
- Secundario completo
- Terciario o técnico no universitario incompleto Terciario
- o técnico no universitario completo Universitario
- incompleto
- Universitario completo
- Posgrado incompleto
- Posgrado completo

41. Le ofrecemos este espacio para que nos deje sus comentarios, recomendaciones o ampliaciones relativas a su experiencia trabajando de manera remota, que entienda no fueron incluidas en las preguntas contestadas.

42. Por favor indique si pertenece a la Administración Pública Nacional Central *

Marca solo un óvalo.

- Sí Ir a la pregunta 43
- No Ir a la pregunta 44

Administración Publica Central

Sección para la identificación de la Administración Pública Nacional Central

43. Por favor indique su jurisdicción de pertenencia *

Marca solo un óvalo.

- Jefatura de Gabinete de Ministros Secretaría
- General de la Presidencia Secretaría Legal y
- Técnica de la Presidencia Secretaría de
- Asuntos Estratégicos Ministerio de
- Agricultura, Ganadería y Pesca
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
- Ministerio de Cultura
- Ministerio de Defensa
- Ministerio de Desarrollo Productivo
- Ministerio de Desarrollo Social
- Ministerio de Desarrollo Territorial y Habitat
- Ministerio de Economía
- Ministerio de Educación
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Ministerio
- de las Mujeres, Género y Diversidad Ministerio de
- Obras Públicas
- Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Seguridad
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Ministerio de Transporte
- Ministerio de Turismo y Deporte
- Otro organismo / jurisdicción perteneciente la Administración Pública central

Ir a la pregunta 45

Pertenencia jurisdiccional

Sección para identificación de jurisdicciones NO pertenecientes a la APN CENTRAL

44. Por favor indique a qué organismo pertenece *

Cierre

Se ofrece la opción de identificarse antes del agradecimiento, cierre y envío de la encuesta.

45. Por favor indique su dirección de correo electrónico (OPTATIVO)

46. Por favor, indique su nombre y apellido completo (OPTATIVO)

Cierre

Muchas gracias!

Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal
Oficina Nacional de Empleo Público

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

2020 Año del General Manuel Belgrano

Google Formularios