



UAI

**Universidad Abierta
Interamericana**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN FINAL (TIF)

Desgaste Profesional (Burnout) en la modalidad de teletrabajo: un estudio realizado con trabajadores que pasaron a esta modalidad durante la pandemia

Autor: Natalia Andrea Felice

Tutora: Lic. Valeria Torre

Título a obtener: Licenciatura en Psicología.

Diciembre 2022

Índice General

Índice General	2
Resumen	3
Abstract	4
Introducción.....	5
Metodología.....	12
Diseño	12
Participantes.....	12
Instrumentos	13
Procedimiento	14
Análisis de Datos	14
Resultados	14
Descripción de la Muestra.....	14
Descripción de Variables.....	15
Análisis de Diferencias de Grupos.....	16
Discusión y Conclusiones	20
Referencias Bibliográficas	23
Anexos	27
Anexo I. Consentimiento Informado	27
Anexo II. Inventario de Burnout de Maslach (MBI)	28
Anexo III. Cuestionario Sociodemográfico.....	30

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo describir los niveles de desgaste profesional de los trabajadores que pasaron a la modalidad de teletrabajo durante la pandemia y no retornaron a la presencialidad. Los datos se obtuvieron desde julio a septiembre del año 2022 y la muestra estuvo conformada por N= 80 trabajadores de Ciudad Autónoma (63.7%; n=51) y Provincia de Buenos Aires (36.3%; n=29). Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach [MBI] (Maslach y Jackson, 1981) en su versión adaptada por Seisdedos (1997), y un cuestionario de variables sociodemográficas construido para responder a los objetivos del estudio. Se observó que la mayor parte de la muestra registra altos niveles de agotamiento emocional (63.7%) y de despersonalización (56.3), mientras que, el nivel de realización personal (51.2%) fue en mayor medida, bajo. También se observaron diferencias en función de algunas variables sociodemográficas. En primer lugar, quienes llevaban más tiempo trabajando en la modalidad remota registraron mayores niveles de agotamiento emocional. En segundo lugar, las personas que no realizaban actividades o pasatiempos presentaron mayor agotamiento emocional, mayor despersonalización y menor realización personal.

Palabras Claves: desgaste profesional – teletrabajo – efectos de la pandemia.

Abstract

The aim of the present study was to describe the levels of professional Burnout of workers who switched to teleworking during the pandemic and did not return to face-to-face work. The data were obtained from July to September 2022 and the sample consisted of N= 80 workers from the Autonomous City (63.7%; n=51) and Province of Buenos Aires (36.3%; n=29). The Maslach Burnout Inventory [MBI] (Maslach y Jackson, 1981) in its version adapted by Seisdedos (1997), and a questionnaire of sociodemographic variables constructed to respond to the objectives of the study were used. It was observed that most of the sample registered high levels of emotional exhaustion (63.7%) and depersonalization (56.3), while the level of personal accomplishment (51.2%) was low to a greater extent. Differences were also observed according to some sociodemographic variables. In the first place, those who had been working in the remote modality for a longer period of time registered higher levels of emotional exhaustion. Secondly, people who did not engage in activities or hobbies showed greater emotional exhaustion, greater depersonalization and less personal fulfillment.

Key words: professional Burnout - telework - effects of the pandemic.

Introducción

La presente investigación está basada en el estudio del Burnout o desgaste profesional de trabajadores del Área Metropolitana Buenos Aires (AMBA) que pasaron a la modalidad de teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 y permanecieron en esa modalidad al finalizar la emergencia sanitaria. El interés por la temática surge de considerar que la modalidad de teletrabajo, trabajo desde casa o home-office, puede acarrear en el empleado un aumento del estrés laboral, entre otros factores como aislamiento, marginalización y sobrecarga de tareas, lo que impacta en su calidad de vida (Laines Alamina et al., 2021).

Desde el 11 de marzo de 2020, la OMS decretó de manera oficial pandemia mundial causada por el virus Covid-19, declarando un período de cuarentena que dio lugar a una serie de restricciones, incertidumbres y miedos en la población mundial. Las medidas sanitarias adoptadas para frenar el crecimiento de la curva de contagios por el virus, han sido el aislamiento y el confinamiento social. En Argentina, mediante el decreto de necesidad y urgencia N°297/2020 se dispuso el comienzo del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), prohibiendo la circulación por espacios públicos, exceptuando a personal considerado esencial. Los habitantes debían cumplir el decreto permaneciendo en sus hogares, limitando las salidas a casos específicos, como compra de medicamentos y alimentos necesarios para la supervivencia.

Para afrontar el aislamiento social, muchas empresas se vieron obligadas a implementar de manera estrepitosa el teletrabajo, también llamado home office. Esta modalidad puede definirse como una forma de realizar las actividades profesionales que anteriormente se llevaban a cabo en empresas u oficinas, en el hogar del empleado. Es una vía laboral independiente que elimina el contacto presencial con pares, promoviendo la comunicación a través de plataformas inteligentes, medios de telefonía celular y computadoras (Di Martino y Wirth, 1990).

En la Argentina, al comenzar con esta modalidad, no existía una regulación para la actividad del trabajador. Por tanto, a comienzos del año 2021, se presentó la Ley N° 27.555 de régimen legal del contrato de teletrabajo, la cual entró en vigencia el día 1 de abril del año 2021. Esta ley tiene como objetivo proporcionar contenido para los futuros acuerdos laborales en ciertos puntos específicos de las condiciones de trabajo, entre sus principales características, se destaca que establece el derecho del trabajador a la desconexión digital y a retornar a la presencialidad, si así lo desea (reversibilidad) (Grillo, 2020). Tanto en el teletrabajo como en el trabajo presencial, las empresas u organizaciones buscan que el empleado desarrolle labores y actividades para su beneficio. No obstante, las formas de operar de una modalidad o la otra resultan diversas (Duran Vila, 2020). La organización Prevecon (2018), tomó los aportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y expresó que trabajar desde el hogar puede aumentar los niveles de estrés de los empleados, como resultado de diversos factores entre los que se detallan: la presión que ejercen los empleadores, el desequilibrio entre la exigencia laboral y los recursos disponibles, la exigencia a la hora de cumplir con determinadas tareas. Asimismo, destacan que el estrés por las condiciones de trabajo puede derivar en síntomas físicos, como debilidad, agotamiento, aumento de la presión arterial, tensión muscular; pero también psicológicos, como cambios de humor, irritabilidad, dificultad para solucionar problemas, déficit de atención, e incluso, ansiedad o depresión.

En cuanto al estrés laboral (entendido como la discrepancia entre las exigencias laborales y los recursos del trabajador para enfrentarlas), investigadores de la Organización Mundial de la Salud han encontrado que su prolongación puede generar trastornos en la salud mental del empleado, como el "Burnout" o desgaste profesional, afectando el desempeño o causando hábitos poco saludables que pueden derivar, en casos extremos, en acciones fatales (Houtman et al., 2008). Algunos autores han definido el Burnout como un fenómeno

psicológico y social basado en un modo inapropiado de respuesta a los estresores interpersonales crónicos (Carlotto y Camara, 2007; Aguayo et al., 2011).

Originalmente, el Burnout se identificó en profesionales, que se dedicaban a la atención de personas, brindando respuestas a sus problemas y demandas. Se observó que estos trabajadores experimentaban un exceso de emociones negativas motivadas por los problemas y sus dificultades para solucionarlos. En este punto, sus recursos emocionales para afrontar la situación se veían sobrepasados y se generaba el síndrome de desgaste profesional, caracterizado por la sensación de estar agotados emocionalmente, mostrándose cínicos o pesimistas con sus clientes y observando déficits en su desempeño laboral (Maslach y Jackson, 1981). Con el tiempo se llegó a reconocer, que el Burnout no se presentaba sólo en profesiones de estas características, sino que podía presentarse en cualquier trabajo (Schaufeli et al., 2002). Aunque parecía estar influenciado por la frustración y la carga emocional de las labores que implican interactuar con otros (Gil Monte y Olivares, 2011), la investigación sobre el tema permitió dilucidar que no necesariamente deriva de este aspecto, sino de las características propias de cada ocupación (Pacheco et al., 2007).

De esta manera, se entiende que el Burnout no es exclusivo de una profesión en particular ni tampoco de las labores remuneradas, ya que puede presentarse en sujetos que cumplen otras funciones como, por ejemplo, las amas de casa (González et al., 2009) o los estudiantes (Schaufeli et al., 2002). Para medir este constructo, el instrumento más utilizado es el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), el cual ha sido validado en una gran cantidad de contextos culturales y laborales diversos (Aguayo et al., 2011; Dyrbye et al., 2008; Gil Monte y Olivares, 2011).

En el ámbito de la investigación internacional, se han llevado a cabo una serie de estudios que indagan aspectos referentes al estrés laboral y el desgaste profesional de los trabajadores en función de sus modalidades de trabajo. En el año 2021, un estudio realizado en

una empresa multinacional con sede en Rumania, arrojó que el 93.75% de los empleados preferían trabajar bajo la modalidad presencial. Los motivos de su preferencia se basaban en una serie de factores estresores que percibían al trabajar de manera virtual, tales como la falta de comunicación entre compañeros de trabajo y superiores, la incertidumbre ocasionada por dicho déficit comunicacional al momento de supervisar las labores y las dificultades para desarrollar habilidades que les permitan obtener promociones laborales en el futuro (Agache et al., 2021). Al respecto, Golden y Eddleston (2019) advirtieron que acceder a la modalidad de teletrabajo disminuye la probabilidad de los trabajadores de ser promovidos dentro de una empresa, lo que dificulta su desarrollo personal. Su trabajo se llevó a cabo con trabajadores de una compañía de tecnología de Estados Unidos; sus conclusiones destacaron que dicha flexibilidad laboral puede traer aparejada una devaluación hacia el empleado.

Otra investigación realizada en empleados administrativos de diferentes empresas situadas en Luxemburgo, tuvo como finalidad determinar el nivel de estrés producido en los empleados ante la abrupta adaptación de nuevas tecnologías, lo que incluye la adquisición de nuevos conocimientos en programas software para reemplazar el trabajo manual antes realizado. Los resultados obtenidos indicaron que un 35% de los trabajadores presentaba un alto nivel de estrés, mientras que, otro 35% se encontraba en un nivel de estrés moderado. El principal factor desencadenante fue la falta de capacitación de los empleados ante el uso de nuevos softwares diseñados para el teletrabajo (Martin et. al., 2022).

En España, Vicente et al. (2019) han observado que el teletrabajo otorga a los trabajadores la posibilidad de organizar sus tiempos y actividades de la rutina diaria. Sin embargo, muchas veces son incorporados rápidamente a esta modalidad sin contar con los conocimientos y el estudio necesario. Esta situación acarrea grandes riesgos de salud para los empleados que terminan fatigados, aislados del entorno y llevando un estilo de vida precario. En ocasiones, también carecen de un espacio físico adecuado para desempeñar su labor, lo que

contribuye a aumentar cada vez más el número de individuos que padecen estrés laboral o desgaste profesional.

En lo que respecta a la investigación sobre la temática en Latinoamérica, se destacan cuatro estudios de Perú, Ecuador y Colombia, respectivamente. El primero de ellos, fue desarrollado con empleados de una empresa de asistencia y servicios informáticos en Lima. Los autores buscaron indagar posibles relaciones entre los niveles de estrés y el home office, encontrando que el mayor porcentaje de empleados bajo la modalidad de teletrabajo registraban niveles medios (52.2%) y elevados (28.4%) de estrés, lo que confirmó la hipótesis de que trabajar en forma remota aumenta el estrés de los trabajadores (Cerna Sebastiani y Puell Palma, 2021).

La segunda investigación se realizó en una muestra de colaboradores del área técnico-administrativa que trabajaban bajo la modalidad home-office en una empresa ecuatoriana. Luego de la implementación del teletrabajo a raíz de la pandemia por covid-19, Polo Soria (2022) buscó analizar los niveles de estrés laboral de los trabajadores. Entre sus resultados, encontró que 16 de un total de 18 trabajadores se encontraban en un nivel crítico de estrés.

Por su parte, Beltrán Ríos et al. (2021) determinaron la existencia de relaciones entre los niveles de estrés de teletrabajadoras y el hecho de tener hijos o personas a cargo en el hogar. Antes de la pandemia, estas mujeres trabajaban de forma presencial en una empresa de Bogotá, pero durante el confinamiento comenzaron a trabajar desde sus casas. El 95% de la muestra tenía al menos una persona a cargo y, el 60% de esa cantidad, trabajaba o estudiaba en forma remota mientras estaba al cuidado de otros convivientes. Se observó que una gran parte de la muestra (35%) registraba problemas para conciliar el sueño, dolores de cabeza (30%), indigestión o molestias gastrointestinales (35%), cansancio (30%), tendencia a aumentar considerablemente el consumo de alcohol, cigarrillos o alimentos (25%), presencia de tics o parpadeos (40%), pinchazos en el cuerpo (35%), sudoraciones o palpitaciones (40%). El dato

más relevante indicó que el 75% de la muestra tuvo que abandonar actividades recreativas o deportivas. Finalmente, algunos investigadores colombianos destacaron que el contexto de la pandemia implicó, entre otras cosas, una pérdida de funcionamiento social, pero también ocupacional frente al que muchas personas se vieron desamparadas y/o desmoralizadas, llegando en algunos casos a transitar trastornos de la adaptación, estados de duelo, depresión, entre otros desórdenes como ansiedad, insomnio y trastorno por estrés postraumático (Ramírez Ortiz et al., 2020).

En el contexto argentino, Moirano et al. (2021) indagaron el estrés laboral de los trabajadores que durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio modificaron sus actividades laborales, cambiando a la modalidad de teletrabajo. Los datos se recolectaron por medio de un cuestionario online durante el período mayo-junio del año 2020. Los 164 encuestados manifestaron percibirse adaptados a la situación, pero mucho más desgastados, algunos de ellos presentaban síntomas físicos y psíquicos que daban cuenta de un alto nivel de agotamiento mental. Asimismo, también se relevó un grado elevado de incertidumbre, principalmente para quienes vieron reducidos sus ingresos monetarios y/o trabajaban en organizaciones privadas y pequeñas.

Otro estudio realizado con mujeres argentinas en edad de trabajar, permitió evidenciar que la modalidad de trabajo desde el hogar conlleva una serie de características que pueden aumentar el estrés de las trabajadoras, en primer lugar, por la sobrecarga de tareas y el agotamiento, tanto físico como mental, que ello conlleva. En segundo lugar, por la excesiva exposición a las pantallas y, en algunos casos, por un déficit de condiciones de conexión y de infraestructura que permitan llevar a cabo la labor en forma adecuada. A todo esto, se suma la escasa inversión en patrimonio para desempeñar las funciones y en la capacitación de los empleados (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021).

A la luz de los resultados obtenidos en nuestro país, resulta interesante indagar el nivel de desgaste profesional de los trabajadores argentinos que, una vez finalizada la pandemia, siguieron trabajando bajo esta modalidad por conveniencia de sus empleadores y sin posibilidad de elegir sus condiciones de trabajo. Se considera que el presente trabajo indaga una problemática que no ha sido lo suficientemente abordada, considerando que el estrés laboral que vivencian los trabajadores puede transformarse en desgaste profesional, afectando su salud y su bienestar social (Pazos Tomalá, 2021). De esta manera, el estudio contribuirá a incrementar el conocimiento sobre el tema, resultando un aporte para el campo de la investigación que puede ser el puntapié para el desarrollo de nuevas investigaciones que aborden fenómenos similares. Asimismo, los profesionales del área de la psicología clínica podrán valerse de los resultados obtenidos para implementar estrategias de intervención adecuadas cuando reciban pacientes con problemáticas de desgaste profesional a causa de su modalidad de trabajo. Sobre todo, los psicólogos laborales podrán tener presente esta información a la hora de desempeñar sus funciones en empresas y organizaciones, teniendo en cuenta que la salud física y mental de los empleados es un factor de suma importancia para garantizar su adecuado desempeño.

Por todo esto, esta investigación se basó en las siguientes preguntas: ¿qué niveles de desgaste profesional presentan los trabajadores que pasaron a la modalidad de teletrabajo durante la pandemia permaneciendo en esta modalidad al finalizar la emergencia sanitaria?, ¿cuáles son las diferencias en los niveles de desgaste profesional según los datos sociodemográficos de los participantes? El objetivo general del estudio fue describir los niveles de desgaste profesional de los trabajadores que pasaron a la modalidad de teletrabajo durante la pandemia y no retornaron a la presencialidad. Los objetivos específicos propuestos fueron caracterizar la muestra según datos sociodemográficos, establecer los niveles de desgaste profesional de los trabajadores y analizar si existen diferencias significativas en el desgaste

profesional de los trabajadores según variables sociodemográficas. Por último, se planteó la siguiente hipótesis: (H1) los trabajadores que pasaron a la modalidad de teletrabajo durante la pandemia y no retornaron a la presencialidad registran en la actualidad altos niveles de cansancio emocional y despersonalización, y bajos niveles de realización personal; lo que da cuenta de la presencia del desgaste profesional.

Metodología

Diseño

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, dado que se recopilaron datos cuantificables y numéricos, con un alcance de tipo descriptivo. Este alcance tiene como finalidad la descripción de propiedades y características del fenómeno sometido a análisis. El diseño es no experimental, ya que las variables no se manipularon deliberadamente, sino que se estudió el fenómeno una vez ocurrido. Se utilizó una secuencia de tiempo es transversal, porque los datos fueron recopilados en un momento determinado (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Participantes

Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, la selección se realizó de acuerdo a criterios racionales y exigió un conocimiento previo de la población por parte del investigador (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018). Los datos se obtuvieron durante los meses comprendidos desde: julio a septiembre del año 2022 y la muestra estuvo compuesto por N= 80 trabajadores de Ciudad Autónoma (63.7%; n=51) y Provincia de Buenos Aires (36.3%; n=29).

Instrumentos

Cuestionario de variables sociodemográficas compuesto por preguntas relativas a la edad, género, zona de residencia, estado civil, si tiene personas a cargo en el hogar, tiempo que llevaba trabajando de manera presencial antes de cambiar de modalidad, tiempo que lleva trabajando de manera remota (teletrabajo), horas de trabajo diarias, si realizó horas extra para cumplir las exigencias laborales, si realizaba actividades de bienestar o tenía un pasatiempo antes de la pandemia, si el trabajo remoto le permite actualmente realizar actividades de bienestar o tener un pasatiempo (ver anexo 1).

Inventario de Burnout de Maslach [MBI] (Maslach y Jackson, 1981) en su versión adaptada por Seisdedos (1997), compuesta por tres factores: Agotamiento emocional (valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo), Despersonalización (valora el grado en que el sujeto reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento) y Realización Personal (evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo) con un formato de respuesta de tipo Likert de 7 puntos (0= Nunca; 1= Pocas veces al año o menos; 3=Unas pocas veces al mes; 4= Una vez a la semana; 5= Una pocas veces a la semana; 6= Todos los días). Las puntuaciones de cada factor se obtienen mediante la suma de los puntajes de los ítems. El primer factor consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) con puntuaciones que varían entre 0 y 18 (Bajo), entre 19 y 26 (Medio) y entre 27 y 54 (Alto). El segundo factor consta de 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), variando entre 0 y 5 (Bajo), entre 6 y 9 (Medio) y entre 10 y 30 (Alto). El tercer factor consta de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) con puntuaciones entre 0 y 33 (Bajo), entre 34 y 39 (Medio) y entre 40 y 48 (Alto). Los valores de fiabilidad de las escalas según Alfa de Cronbach fueron de 0.84 para Realización Personal, 0.88 para Agotamiento Emocional y 0.68 para Despersonalización.

Procedimiento

Los participantes respondieron en forma voluntaria y anónima, un cuestionario autoadministrado realizado a través de Google Forms, el cual fue respondido sin límites de tiempo. Ninguno de ellos recibió compensación económica por la realización de la tarea y, si bien se explicó el objetivo general de la investigación, no se detallaron los objetivos específicos ni las hipótesis de la misma. Los integrantes de la muestra brindaron su consentimiento informado para su participación en el estudio.

Análisis de Datos

Los datos obtenidos fueron sistematizados con el software IBM-SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versión 26. Se exploró la distribución de cada variable, observándose que podía asumirse anormalidad en cada una de ellas (a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov). Se decidió utilizar estadísticos no paramétricos para analizar las diferencias entre grupos (U de Mann Whitney; H de Kruskal Wallis).

Resultados

Caracterización de la Muestra

Los participantes tenían un promedio de edad de 32.90 años (DT=7.34; Mín.=22; Máx.=57; Med=32), de los cuales el 47.5% (n=38) se identificaba con el género femenino y el 52.5% (n=42), con el género masculino. En lo que respecta al estado civil, el 53.8% (n=43) se encontraba soltero/a, el 21.3% (n=17) en convivencia, el 11.3% (n=9) en pareja no conviviente, el 8.8% (n=7) se encontraba separado/a y el 5% (n=4) restante estaba casado/a. El 56.3% (n=45) refirió tener personas a cargo en su hogar, mientras que, el 43.8% (n=35) expresó que no había ninguna persona a su cargo.

En cuanto al tiempo que llevaba trabajando de manera presencial, el 26.3% (n=21) manifestó que estuvo menos de 2 años trabajando en esa modalidad, el 28.7% (n=23) trabajó entre 2 y 5 años, otro 28.7% (n=23) entre cinco y diez años, el 12.5% (n=10) entre 10 y 20 años y, el 3.8% (n=3) había trabajado presencialmente durante más de 20 años. En cuanto al tiempo que lleva trabajando de manera remota, el 21.3% (n=17) trabaja en esta modalidad hace menos de 12 meses y el 78.8% (n=73) lleva trabajando en forma remota entre 12 y 24 meses.

El 57.5% (n=46) trabaja 8 horas diarias, el 27.5% (n=22) trabaja más de 8 horas diarias, el 8.8% (n=7) trabaja 7 horas diarias y el 6.3% (n=5) trabaja 6 horas por día. Con la finalidad de cumplir las exigencias de los superiores, el 81.3% (n=65) cumplió horas extra de trabajo, mientras que, el 18.8% (n=15) no lo hizo.

Del total de participantes, el 68.8% (n=65) realizaba actividades de bienestar antes de trabajar de forma remota y el 31.3% (n=25) no realizaba actividades. En la actualidad, el 71.3% (n=57) lleva a cabo actividades o pasatiempos, mientras que, el 28.7% (n=23) restante no realiza ninguna actividad ni pasatiempo.

Niveles de Desgaste Profesional de la Muestra

Tabla 1.

Descripción de la variable desgaste profesional (Burnout).

<i>Variables</i>	<i>Medidas</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>n</i>
Agotamiento emocional	Bajo	16	20.0	80
	Medio	13	16.3	
	Alto	51	63.7	
Despersonalización	Bajo	20	25.0	80
	Medio	15	18.8	
	Alto	45	56.3	
Realización personal	Bajo	41	51.2	80
	Medio	19	23.8	
	Alto	20	25.0	

Se observó que la mayor parte de la muestra registra altos niveles de agotamiento emocional y de despersonalización. Asimismo, también se registró que el mayor porcentaje se encuentra en un nivel bajo de realización personal (ver Tabla 1).

Análisis de Diferencias de Grupos

Tabla 2.

Diferencia según tiempo de trabajo remoto.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>u.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Menos de 12 meses	29.35	346.00	.009
	Entre 12 y 24 meses	43.51		
Despersonalización	Menos de 12 meses	32.71	403.00	.081
	Entre 12 y 24 meses	42.60		
Realización personal	Menos de 12 meses	43.24	489.00	.550
	Entre 12 y 24 meses	39.76		

Se observó una diferencia según el tiempo de trabajo remoto, siendo que quienes llevan más tiempo trabajando en esta modalidad registran mayores niveles de agotamiento emocional (ver Tabla 2).

Tabla 3.

Diferencia según actividad o pasatiempo actualmente.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>u.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Si	36.59	432.50	.005
	No	50.20		
Despersonalización	Si	34.49	313.00	.000
	No	55.39		
Realización personal	Si	44.53	426.00	.008
	No	30.52		

Se observaron diferencias en las tres dimensiones de la variable desgaste profesional, de manera que, las personas que no realizan actividades o pasatiempos actualmente presentan mayor agotamiento emocional, mayor despersonalización y menor realización personal, que quienes tienen pasatiempos o realizan actividades fuera del trabajo (ver Tabla 3).

Cabe destacar que, las demás variables incluidas en el cuestionario sociodemográfico no dieron lugar a diferencias estadísticamente significativas, de todas formas, fueron incluidas a continuación.

Tabla 4.
Diferencias según género.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>u.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Femenino	41.76	750.00	.588
	Masculino	39.36		
Despersonalización	Femenino	38.72	730.50	.467
	Masculino	42.11		
Realización personal	Femenino	37.74	693.00	.269
	Masculino	43.00		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según el género de los participantes.

Tabla 5.
Diferencia según edad.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>u.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Menos de 30 años	39.78	770.50	.756
	Más de 30 años	41.15		
Despersonalización	Menos de 30 años	42.93	705.50	.319
	Más de 30 años	38.30		
Realización personal	Menos de 30 años	38.25	712.50	.368
	Más de 30 años	42.54		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según la edad de los participantes.

Tabla 6.
Diferencia según zona de residencia.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>u.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	CABA	43.03	610.50	.130
	GBA	36.05		
Despersonalización	CABA	42.80	622.00	.189
	GBA	36.45		
Realización personal	CABA	39.32	679.50	.511
	GBA	42.57		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según la zona de residencia de los participantes.

Tabla 7.

Diferencia según estado civil.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>h.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Soltero/a	36.14	5.41	.248
	Casado/a	39.00		
	En convivencia	47.47		
	Separado/a	48.36		
	Noviazgo	42.72		
Despersonalización	Soltero/a	41.08	0.40	.983
	Casado/a	34.25		
	En convivencia	40.50		
	Separado/a	40.14		
	Noviazgo	40.78		
Realización personal	Soltero/a	42.49	2.62	.624
	Casado/a	40.88		
	En convivencia	33.26		
	Separado/a	40.93		
	Noviazgo	44.17		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según el estado civil de los participantes.

Tabla 8.

Diferencia según personas a cargo.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>u.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Si	41.76	731.00	.521
	No	38.89		
Despersonalización	Si	38.94	717.50	.448
	No	42.50		
Realización personal	Si	44.17	622.50	.080
	No	35.79		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según si los participantes tienen o no personas a cargo en su trabajo.

Tabla 9.

Diferencia según horas extra para cumplir con la exigencia laboral.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>u.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Si	40.28	473.50	.840
	No	41.43		
Despersonalización	Si	40.23	470.00	.809
	No	41.67		
Realización personal	Si	39.97	453.00	.642
	No	42.80		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según si los participantes realizaron horas extra para cumplir con la exigencia laboral.

Tabla 10.
Diferencia según tiempo que llevaba trabajando de manera presencial.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>h.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Menos de 2 años	40.19	2.16	.707
	Entre 2 y 5 años	41.35		
	Entre 5 y 10 años	39.96		
	Entre 10 y 20 años	36.10		
	Más de 20 años	55.00		
Despersonalización	Menos de 2 años	42.64	10.94	.077
	Entre 2 y 5 años	47.89		
	Entre 5 y 10 años	38.33		
	Entre 10 y 20 años	33.00		
	Más de 20 años	10.50		
Realización personal	Menos de 2 años	40.86	3.32	.506
	Entre 2 y 5 años	35.67		
	Entre 5 y 10 años	41.74		
	Entre 10 y 20 años	42.90		
	Más de 20 años	57.50		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según el tiempo que los participantes llevaban trabajando de manera presencial.

Tabla 11.
Diferencia según horas de trabajo diarias.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>h.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	6 hs por día	39.30	0.33	.955
	7 hs por día	41.71		
	8 hs por día	41.35		
	Más de 8 hs por día	38.61		
Despersonalización	6 hs por día	33.00	0.99	.804
	7 hs por día	42.64		
	8 hs por día	41.70		
	Más de 8 hs por día	39.02		
Realización personal	6 hs por día	33.00	2.90	.408
	7 hs por día	29.57		
	8 hs por día	42.16		
	Más de 8 hs por día	42.20		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según las horas de trabajo diarias.

Tabla 12.
Diferencia según actividad o pasatiempo antes de la pandemia.

<i>Variable</i>	<i>Medidas</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>u.</i>	<i>p.</i>
Agotamiento emocional	Si	41.57	628.50	.473
	No	38.14		
Despersonalización	Si	39.27	620.00	.433
	No	43.20		
Realización personal	Si	37.99	549.50	.117
	No	46.02		

No se observan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del desgaste profesional según si los participantes realizaban una actividad o tenían un pasatiempo antes de la pandemia.

Discusión y Conclusiones

El objetivo principal de este trabajo fue describir los niveles de desgaste profesional de los trabajadores que pasaron a la modalidad de teletrabajo durante la pandemia y no retornaron a la presencialidad. Para conseguirlo, se evaluaron tres factores del Inventario de Burnout de Maslach: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Los resultados obtenidos muestran que la mayor parte de la muestra registra altos niveles de agotamiento emocional (63.7%) y de despersonalización (56.3%). Asimismo, también se registró que la mayoría presenta un nivel bajo de realización personal (51.2%). De esta manera, se confirmó la hipótesis 1, que daba cuenta de un alto nivel de desgaste profesional de los trabajadores. Este dato se vincula con las investigaciones de Moirano et al. (2021) y Vicente et al. (2019), quienes destacaron en sus estudios que el paso a la modalidad de teletrabajo puede acarrear riesgos en la salud física y mental de los empleados, desgastándolos profesionalmente y aumentando el estrés. Los resultados de otros estudios confirman este dato, hallando en distintos lugares del mundo que un alto porcentaje de los trabajadores que pasaban

a trabajar en forma remota presentaban niveles altos y moderados de estrés por la brusca adaptación a las tecnologías (Cerna y Puell, 2021; Martin et al., 2022; Polo Soria, 2022). Finalmente, Golden y Eddleston (2019) pusieron el foco en las dificultades que la modalidad de teletrabajo conlleva para la realización personal de los empleados, por la baja probabilidad de ser promovidos en su trabajo.

Al respecto del tiempo que llevan trabajando de manera remota, se encontró que quienes trabajaban hace más de un año bajo esta modalidad tenían mayor agotamiento emocional que quienes trabajaban en forma remota desde menor tiempo. En este sentido, Agache et al. (2021) concluyeron en su investigación que los empleados preferían trabajar de manera presencial, debido a que en la modalidad remota se encontraban frente a una serie de factores estresores. A partir de este hallazgo, puede interpretarse que, cuanto mayor es el tiempo que los trabajadores se exponen a estos factores, mayor puede resultar el agotamiento emocional debido al aumento de los niveles de estrés.

Por último, se halló que el desgaste profesional resulta mayor cuando los empleados no tienen pasatiempos o realizan actividades independientes del trabajo. El hallazgo se interpreta a la luz de los resultados de Beltrán Ríos et al. (2021), quienes destacaron que muchos trabajadores debieron abandonar actividades recreativas o deportivas a raíz de los cambios laborales que ocasionó la pandemia. A su vez, esto repercutió en una pérdida de funcionamiento social de las personas (Ramírez Ortiz et al., 2020).

En lo que respecta a otras variables sociodemográficas consultadas, tales como género, edad, estado civil, lugar de residencia, entre otras; no se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre grupos. Por lo que se recomienda continuar la investigación de la temática considerando estos datos, como así también, otros que pudiese resultar significativos a la hora de realizar un análisis de diferencias grupales.

En cuanto a las limitaciones, se destaca el tamaño muestral, el cual se recomienda ampliar en futuros estudios. También se contempla el recorte geográfico, motivo por el cual los resultados obtenidos no pueden generalizarse al resto de la población de otras zonas geográficas del país. Por último, el estudio se basó únicamente en la evaluación del desgaste profesional, por lo que resulta recomendable investigar en futuros estudios este constructo vinculado a otros como, por ejemplo, las estrategias de afrontamiento o las habilidades sociales. Asimismo, se recomienda profundizar en el hecho de tener o no personas a cargo en el hogar, implementando muestras más amplias, con la finalidad de verificar si se confirman los hallazgos de estudios previos realizados en otros países.

Para concluir, se considera que, a pesar de que la pandemia ha finalizado, muchas empresas y organizaciones han decidido implementar el teletrabajo al 100% por los beneficios que acarrea, desde la reducción de costos asociados a alquileres de oficinas, servicios, pago de viáticos y/o comida, espacios de recreación, entre otros factores que representan un costo para el empleador hasta una mayor exigencia hacia el trabajador, por el hecho de realizar la labor desde su casa, por ejemplo, incrementando las horas de trabajo o pidiéndole que realice más actividades, incluso fuera del horario laboral por la misma remuneración. En múltiples ocasiones, este cambio se llevó a cabo sin considerar las preferencias del trabajador, quien debió adaptarse a su nueva realidad laboral. Es menester, tener presente, a la luz de los resultados obtenidos, que este cambio ha contribuido a aumentar el desgaste profesional de muchos trabajadores que se han visto agotados emocionalmente, despersonalizados y con pocas aspiraciones personales. Resulta deseable revisar los resultados obtenidos en la presente investigación, como en investigaciones previas, a fin de propiciar acciones tendientes a mejorar las condiciones laborales y por ende los niveles de desgaste profesional de los trabajadores remotos.

Referencias Bibliográficas

- Agache, A., Cisma, T., Sarfraz, M., Diaconescu, A. y Ivascu, L. (2021). The impact on Home Office on work factors that affect productivity, stress levels and work / life balance among employees. *Review of Management and Economic Engineering*, 20(4), 259-271. [02 Articol 609 Paper Agache et al final.pdf \(rmee.org\)](#)
- Aguayo, R., Vargas, C., de la Fuente, E. y Lozano, L. (2011) A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(2), 343-361. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33716996009>
- Bard Wigdor, G., y Bonavitta, P. (2021). Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(11), 9-29. <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/t6qawg3gi>
- Beltrán Ríos, L. V., Castro Martínez, S. L., García Gutiérrez, M. A., Penagos Pineda, Y. A., y Rodríguez Cervantes, S. P. (2021). *Estrés en madres a causa del aislamiento social*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3029/Investigacion%20Aplificada%20Sobre%20Estres%20en%20Madres.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Carlotto, M. y Camara, S. (2007) Propiedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional. *Estudios de Psicología*, 24(3), 325-332. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2007000300004>
- Cerna Sebastiani, J. A., y Puell Palma, R. M. (2021). *Home office y estrés laboral en los colaboradores de la empresa Equantic SAC Lima 2021*. (Tesis de grado). Universidad Nacional César Vallejo.

Decreto DNU 297/2020 del Poder Ejecutivo Nacional, de 19 de marzo de 2020, por el cual se establece el aislamiento social preventivo y obligatorio. Boletín Nacional, de *20 de marzo de 2020*. [Decreto DNU 297/2020 | Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/derecho/legislacion/DecretoDNU2972020)

Di Martino, V. y Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129(5), 529. [Teletrabajo: una nueva forma de trabajar y vivir 129 Revista Internacional del Trabajo 1990 \(heinonline.org\)](https://www.ilo.org/public/revistas/revista/revista-internacional-del-trabajo-1990)

Duran Vila, N. I. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica*, (especial), 68-72. [El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19 \(scielo.org.bo\)](https://doi.org/10.1016/j.rp.2020.05.001)

Dyrbye, L., Thomas, M., Massie, F.S., Power, D., Eacker, A., Harper, W., Durning, S., Moutier, C., Szydlo, D., Novotny, P., Solan, J. y Shanafelt, T. (2008). Burnout and suicidal ideation among U.S. medical students. *Annals of internal medicine*, 149(5), 334-342. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-149-5-200809020-00008>

Gil Monte, P. y Olivares, V. (2011) Psychometric properties of the “Spanish Burnout Inventory” in Chilean professionals working to physical disabled people. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 441-451. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.40

Golden, T. y Eddleston, K. (2019). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 150 – 221. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>

González, M., Landero, R. y Moral, J. (2009). Cuestionario de Burnout para amas de casa (CUBAC): evaluación de sus propiedades psicométricas y del modelo secuencial de Burnout. *Universitas psychologica*, 8(2), 533-544. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64712165020>

- Grillo, C.A.D. (2020). Pandemia y teletrabajo: la negociación colectiva en la desescalada. *XVI Jornadas y VI Internacional de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho, Cs. Sociales y Políticas*. <http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/29041>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L. y Organización Mundial de la Salud. Equipo de Salud Ocupacional y Ambiental. (2008) . Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- Laines Alamina, C., Hernández García, A. y Zamayoa Urbina, D. (2021). La importancia de las habilidades blandas en el Home office y su impacto en la productividad de una empresa. *Vincula Téctica*, 7(1), 929-944. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-176>
- Martin, L., Hauret, L., y Fuhrer C. (2022). La oficina en casa transformada digitalmente impacta en la satisfacción laboral, el estrés laboral y la productividad laboral. Hallazgos de COVID-19. *PLoS ONE*, 17(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., y Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72-102. [Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina - Dialnet \(unirioja.es\)](https://doi.org/10.1007/s11161-021-10000-0)
- Pacheco, N., Durán, A. y Rey, L. (2007) Inteligencia emocional y su relación con los niveles de Burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de educación*,

342, 239-256. Inteligencia emocional y su relación con los niveles de Burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios (educacion.gob.es)

Pazos Tomalá, M. L. F. (2021). Modelo de gestión educativa docente para prevenir el síndrome de Burnout en condiciones de teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6335-6356. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.773

Polo Soria, G. A. (2022). *El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica-administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Prevecon: Seguridad, salud y medio ambiente. (13 de abril de 2018). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo | PREVECON

Ramírez Ortiz, J., Castro Quintero, D., Córdoba, C., Ceballos, F. y Escobar, F. (2020). Consecuencias de la pandemia COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Colombian Journal of Anesthesiology*, 48(4), 1-8. <https://doi.org/10.5554/22562087.e930>

Schaufeli, W., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M. y Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-465. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>

Seisdedos, N. (1997). *MBI. Inventario "Burnout" de Maslach: manual*. TEA.

Vicente, M.T., Torres, J.I., Torres, A., Ramírez, M.V. y Capdevila, L. (2019). El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. *Revista CES Derecho*, 9(2), 287-297. <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>

Anexos

Anexo I. Consentimiento Informado

Mi nombre es Felice Natalia y soy alumna de la Universidad Abierta Interamericana (UAI). Te invito a participar de mi trabajo de investigación para que pueda obtener el título de Licenciada en Psicología.

Los requisitos para poder contestar es que hayas trabajado de manera presencial y por cuestiones de pandemia hayas pasado y aún continúes tu labor de manera remota (Home Office).

Toda la información será procesada con absoluta confidencialidad, de acuerdo a lo que establece la Ley N°25326 - Habeas data, lo que implica que todos los datos de los participantes serán utilizados únicamente por la investigadora, en el explícito contexto de este estudio.

La encuesta es totalmente anónima. No hay respuestas correctas o incorrectas, sólo se pide absoluta honestidad en las mismas.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Ante cualquier duda o consulta puede contactarse conmigo: nataliafelicetesis@gmail.com

Acepto participar en la siguiente investigación:

- Si
- No

Anexo II. Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado.

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2. Cuando termino mi jornada laboral me siento agotado					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.					
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					

7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas que tengo que atender.					
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.					
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
13. Me siento frustrado por el trabajo.					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.					
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.					

Anexo III. Cuestionario Sociodemográfico

1. Edad (sólo números): -----
2. Sexo o género:
 - Femenino
 - Masculino
 - Trans
 - Otros
3. Zona de residencia:
 - CABA
 - AMBA
4. Estado civil:
 - Soltero/a
 - Casado/a
 - En convivencia
 - Separado/a
 - Viudo/a
 - Noviazgo
5. Personas a cargo en su hogar (sólo números):
6. Tipo de labor que realiza en Home Office:
 - Administrativo
 - Ventas
 - Atención al cliente
 - Otros
7. Tiempo que llevaba trabajando de manera presencial:
 - Menos de 2 años.

- De 2 a 5 años.
- De 5 a 10 años.
- De 10 a 20 años.
- Más de 20 años

8. Tiempo que lleva trabajando de manera remota (Home Office):

- Menos de 6 meses.
- De 12 a 24 meses.

9. ¿Cuántas horas trabaja semanalmente?

- 6hs por día.
- 7hs por día.
- 8hs por día.
- Más de 8hs por día.

10. ¿Ha dedicado horas extras a su trabajo con el fin de cumplir con las demandas de sus superiores?

- Si.
- No.

11. ¿Realizaba alguna actividad o pasatiempo antes de laborar de manera remota?

- Si.
- No.

12. ¿En la actualidad laboral Home Office, ¿le permite realizar alguna actividad o pasatiempo (actividad física, recreativas, etc.)?

- Si.
- No