

CONDICIONES DE TRABAJAR Y COSTO HUMANO HACER TRABAJAR OFICINA EN CASA EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Rosemary Cavalcante Gonçalves

Universidade de Fortaleza - UNIFOR

rosecavalcante.st@gmail.com

Karla Carneiro Romero Correia

Universidade de Fortaleza - UNIFOR

karlacarneiro@unifor.br

Ricardo de Assis Lopes Andrade

Universidade de Fortaleza - UNIFOR

ricardoandrade@edu.unifor.br

Resumen

EL pandemia desde COVID-19 el lo hizo con qué montón de empresas tenía qué complejo hacia trabajo remoto en hogar como alternativa a el realización de su actividades, a pesar de, el Un cambio repentino y sin la debida planificación resultó en un aumento de las demandas laborales de los profesionales. Este estudio tuvo como objetivo investigar las condiciones laborales y el costo humano del trabajo en los profesionales de una institución que realizaron las actividades de trabajo en oficina en casa nodo periodo pandémico desde COVID-19. Esto es de una investigación cuantitativa y cualitativa, con entrevistas y aplicación de las escalas Evaluación del Contexto Laboral y Costo Humano del Trabajo. Las escalas se respondieron mediante un formulario en línea y las entrevistas se realizaron mediante videoconferencia, utilizando un guión semiestructurado. En el estudio participaron 33 empleados del sector administrativo de una institución de enseñanza. Tú resultados evidenciado el organización de trabajar como principal factor de riesgo de enfermedad. El costo cognitivo fue el factor más destacado como consecuencia del trabajo remoto. Se concluye que trabajar desde casa, durante el pandemia, exigida el desarrollo de nuevo habilidades y el adaptación a cambios en el trabajo que favorecieron un aumento de la carga de trabajo mental. El estudio resultó útil para señalar aspectos de mejora en el contexto del trabajo a domicilio.

Palabras llave : Oficina en casa. Condiciones de trabajar. Costo humano de trabajar.

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia del nuevo coronavirus ha afectado gravemente a la salud pública, siendo el distanciamiento social y la restricción de movimientos algunas de las medidas tomadas para paliar el diseminación de virus. Pendiente el este, montón de empresas tenía qué complejo trabajar remoto en hogar como alternativa a el realización de su actividades. EL El trabajo a domicilio, teletrabajo o trabajo a domicilio se refiere a la modalidad laboral en la que el trabajador cumple sus tareas y responsabilidades en su domicilio, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Teletrabajar desde casa en tiempos de pandemia demandas preparativos de obras temporario y alternativas

solicitando responsabilidad y compromiso compartido por empleador y trabajador para mantener la continuidad tanto del negocio como del empleo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020).

Debido al cambio repentino que obligó a los trabajadores a trabajar desde casa, muchas empresas no pudieron suministrar adecuadamente los recursos necesarios para que los empleados pudieran realizar su trabajo en condiciones adecuadas. Así, los trabajadores debían habilitar un espacio de oficina en sus hogares con el mobiliario del que disponían, teniendo que compartir el espacio con otras personas, además de utilizar ambientes con doble función. Todo esto conduce a condiciones laborales que resultan en malestar y posibles enfermedades futuras (DAVIS et al, 2020).

Además, los cambios en las condiciones y organización del trabajo repercuten en cambios relevantes en la productividad, que tiende a disminuir (MORETTI et al, 2020). En este caso, es necesario considerar las demandas cognitivas y emocionales que surgen en el contexto de una pandemia, contribuyendo a la caída de la productividad (MARTINS; AGUIAR; BASTOS, 2020).

Este estudio tuvo como objetivo investigar las condiciones de trabajo y el costo humano del trabajo en profesionales de una institución que realizaron actividades laborales desde casa durante el período de la pandemia de COVID-19.

2. METODOLOGÍA

El estudio se realizó en el sector administrativo de una universidad privada de mayo a junio. 2020. Los participantes fueron 33 empleados en los sectores de Recursos Humanos, Tecnologías Educativo y Compras. EL muestra el era constituido, en su mayoría, por hombres (57,6%), personas casadas (57,6%) y con posgrado (54,6%). El grupo de edad predominante es el de 25 a 35 años (45%). La mayoría de los participantes ha trabajado en la institución menos de 5 años (60,6%) y en su puesto actual (78,8%).

Se utilizó una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. Para el enfoque cuantitativo se utilizaron las escalas de Evaluación del Contexto Laboral (EACT) y Evaluación del Costo Humano del Trabajo (EACHT) (MENDES; FERREIRA, 2007). Los datos cualitativos fueron recolectados a través de entrevistas vía videoconferencia, utilizando un guión semiestructurado.

La Escala de Evaluación del Contexto Laboral consta de tres factores, a saber: organización de trabajar; condiciones de trabajar; y relaciones socioprofesionales. EL Escala La evaluación del costo humano del trabajo también consta de tres factores, a saber: costo físico; costo cognitivo; y costo afectivo. Cada factor se presenta uno colocar de elementos cuales son evaluado poner respuestas de 1 el 5. EL interpretación y obtenido poner bastante desde promedio del ítems para cada factor, con: promedios superiores a 3,7 puntos significa situación grave; promedios entre 2,3 y 3,69 puntos, situación crítica; y medias inferiores a 2,9, situación satisfactoria.

Tú participantes hacia responder hacia cuestionario Ellos eran solicitado el evaluar el último mes de trabajo, por lo tanto, refiriéndose al período de distanciamiento social con actividades de home-office.

EL análisis cuantitativo el era hecho a través de de estadística descriptivo con usar de Sobresalir. Para el análisis cualitativo se utilizó la técnica de Análisis de Contenido.

3. RESULTADOS

EACT evalúa representaciones relativas a la organización del trabajo y las relaciones socioprofesionales. y hacia condiciones de trabajar (MENDES; FERREIRA, 2007).

EL promedio general el puntaje obtenido en el EACT fue de 2.21, lo que representa una calificación positiva, sugiriendo un nivel de satisfacción general relacionado con el contexto laboral. Sin embargo, el factor de organización del trabajo presentado un promedio moderado, ser el dimensión que el era más evaluados negativamente en esta categoría, como se muestra en la Tabla 1.

Mesa 1. Promedio y interpretación desde Evaluación de Contexto de Trabajar

Factor	Promedio	Interpretación
Organización de Trabajar	2.9	Moderado
Condiciones de Trabajar	1.9	Positivo
Relaciones Socioprofesionales	1.8	Positivo

Los aspectos mejor evaluados fueron los relacionados con la adecuación de las condiciones de trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración y la cooperación entre profesionales. En este caso, las condiciones físicas de trabajo se consideran no precarias y sin riesgos para la seguridad, y el entorno es favorable a las relaciones socioprofesionales. Desde la perspectiva de los participantes, el trabajar en domicilio trae el comodidad y el seguridad de ser en hogar. como dije uno del entrevistados: "trabajar en hogar él tiene muy más comodidad, si l el quiere Si duermo hasta tarde y me levanto un poco más tarde, puedo realizar mis actividades".

Los aspectos evaluados más negativamente fueron la división entre quienes planifican y quienes ejecutan, el seguimiento del desempeño, las tareas repetitivas y la presión por plazos. El trabajo desde casa parece afectar principalmente a la forma en que se organiza el trabajo, especialmente en lo que respecta al contenido de las tareas y la supervisión. Como la mayoría de los participantes realizan actividades administrativas, se considera que el trabajo tiende a tener cierta repetitividad, independientemente de que la actividad sea a distancia. Sin embargo, es posible que el trabajo remoto haya exacerbado los aspectos de exigencia de desempeño provenientes de los líderes, quienes también tuvieron que intentar adaptarse a cambios rápidos en su forma de trabajar, sin la debida preparación.

En el entrevistas, tú trabajadores reportado como ventajas de trabajar en flexibilidad del home-office, más tiempo libre al no perder tiempo en desplazamientos, desarrollo de nuevas habilidades y mayor interacción con la familia. Entre las desventajas citaron el aumento del número de tareas, el excesivo seguimiento electrónico, horarios irregular a el trabajar, exceso de reuniones, dificultades de acceso a la información, lo que confirma el énfasis en aspectos de organización del trabajo. Además, los entrevistados también consideraron el uso de la tecnología como un factor difícil. (incluido, conexión con el Internet), ruido, pequeño espacio, interrupciones pendiente trabajar desde casa y falta de interacción con los compañeros

En cuanto al tiempo de trabajo en casa, los participantes informaron que les resultaba difícil organizar su horario de trabajo, como se ve en la declaración de este entrevistado:

No él tiene eso, y nueve y medio desde noche tú este nodo WhatsApp laboral. No hay horarios de trabajo fijos, por lo que puedes estar en el trabajo y volver a casa después, intentas organizarlo, pero cuando trabajas entra desde tu casa allá el la dificultad persiste más grande aun así, ¿verdad?

La organización del trabajo es considerada una fuente importante de sufrimiento psicológico, especialmente cuando restringe el espacio de libertad para el uso de los recursos de inteligencia. y creatividad del trabajadores, el qué también compromiso el productividad y calidad de trabajar (MENDES, 2007). Ser como esto, más de qué hacia condiciones física trabajar, el organización de trabajar se muestra como el más grande factor riesgo de enfermedad para los trabajadores que trabajan desde casa.

La ECHT presentó una media global de 2,55, lo que representa una valoración moderada

y crítica. El coste cognitivo fue el que recibió la valoración más negativa o grave, mientras que el afectivo el era moderado y el costo físico el era positivo, con menor impacto a el ropa de trabajo, como se puede observar en la Tabla 2.

Mesa 2. Promedio y interpretación desde Evaluación de Costo Humano de Trabajar

Factor	Promedio	Interpretación
Costo físico	1.6	Positivo
Costo cognitivo	3.7	Negativo
Costo afectivo	2.4	Moderado

Los ítems con menores implicaciones para el costo humano fueron aquellos relacionados con exigencias físicas, como manipulación de objetos pesados, uso de fuerza física, pararse y subir y bajar escaleras. Los ítems que mostraron mayor costo están relacionados con el costo cognitivo, que involucra concentración mental, resolución de problemas, uso de la creatividad, esfuerzo mental, uso continuo de la visión y manejo de imprevistos.

Los resultados apuntan a la excesiva carga de trabajo mental, que puede estar asociada al propio contenido del trabajo, pero también al trabajo desde casa, ya que este sistema requería el desarrollo de nuevas habilidades (como el uso de tecnologías y la participación en videoconferencias) y adaptación. al nuevo contexto laboral (como interrupciones y distracciones en el desempeño de tareas profesionales en casa). Es de destacar que una carga mental elevada puede generar fatiga, provocando una reducción en la discriminación de señales y un retraso en las respuestas sensoriales, además de una mayor dificultad para resolver problemas, cambios en memoria y aumento del índice de errores (BONFATTI, 2011).

En cuanto al coste afectivo, tener control sobre las emociones y tener que lidiar con órdenes contradictorias fueron los ítems evaluados de forma más negativa, con una valoración moderada. Es posible que los participantes realicen tareas que requieran un cierto nivel de control emocional para evitar situaciones difíciles o conflictivas en las interacciones socioprofesionales. En este sentido, el coste emocional puede agravar situaciones estresantes en el trabajo (ANTLOGA et al, 2014).

En las entrevistas se destacó el costo emocional de trabajar desde casa debido al aislamiento social y la falta de interacción con los compañeros. Un entrevistado dijo: “la falta de convivencia y complicado, en el lugar de trabajarte hablar de un sujeto y otro; qué el lo hace falta a a mí y el falta de coexistencia con el equipo y con hacia gente qué el la gente vive junta todos los días”.

Para hacer frente al costo humano del trabajo, los trabajadores desarrollan estrategias de mediación individuales y colectivas. Si estas estrategias son ineficaces, los trabajadores ellos pueden experimentar sufrimiento y, hasta mismo, enfermarse (ANTLOGA et al, 2014). En las entrevistas se identificaron las principales estrategias: intentar mantener el mismo horario de trabajo que el presencial, hacer descansos durante el trabajo, evitar ver noticias, realizar actividad física, ver películas. Estas medidas buscan aliviar no sólo el costo del trabajo, sino también el sufrimiento psicológico derivado del aislamiento social durante el período pandémico.

EL dejar de esto estudiar, Ellos eran señaló alguno recomendaciones a mejora desde salud y calidad de vida de estos profesionales. Entre ellos se encuentran: formación en el uso de nuevas tecnologías, reuniones periódicas para planificación y resolución de problemas, adaptación de las condiciones físicas de trabajo en el hogar, organización de la jornada laboral, desarrollo del liderazgo, aumento de la autonomía y control sobre el trabajo, creación de sistemas de apoyo psicosocial.

4. CONCLUSIONES

el estudio permitió investigar el contexto trabajar y el costo humano del trabajo de trabajadores en oficina en casa. Los resultados resaltado la organización de funcionan como el principal factor de riesgo de enfermedad. La carga mental fue el factor más destacado como resultado del trabajo remoto durante la pandemia.

La pandemia de COVID-19 ha cambiado radicalmente la organización del trabajo, con implicaciones para la salud y el bienestar de los trabajadores. Los datos obtenidos en este estudio son útiles para buscar mejoras en el contexto del trabajo desde casa. Se necesitan futuras investigaciones, especialmente de carácter longitudinal, para investigar los riesgos de enfermedad al trabajar desde casa.

5. REFERENCIAS

- ANTLOGA, C. S. et al. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19, p. 4787-4796, 2014.
- BONFATTI, R. J. Fisiologia do Trabalho. In: MÂSCULO; VIDAL. *Ergonomia: trabalho adequado e eficiente*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 132-166.
- DAVIS, K. G.; KOTOWSKI, D.D.; GERDING, T.; NAYLOR, J.; SYCK, M. The home office: ergonomic lessons from the “new normal”. *Ergonomics in design*, v. 28, 4-10, 2020. doi.org/10.1177/1064804620937907.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Inventário sobre trabalho e adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: Mendes, A.M. (org) *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo (SP): Casa Psi, 2007. p. 111-22.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19*. Geneva: International Labour Office, 2020.
- MARTINS, L. B.; AGUIAR, C. V. N. A.; BASTOS, A. V. B. COVID-19: seus impactos nas relações trabalho-família. In: QUEIROGA, F. (org.). *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 49-58.
- MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: _____ (org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*, 2007. p. 29-48.
- MORETTI, A.; MENNA, F.; AULICINO, M.; PAOLETTA, M.; LIGUORI, S.; IOLASCON, G. Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 17, 2020, <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>

6. TÉRMINO DE RESPONSABILIDAD

Los autores son los únicos responsables de la información incluida en este trabajo y autorizan la publicación de este trabajo en los canales de difusión científica de ABERGO 2020.