



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

EL TRABAJO REMOTO Y SU IMPACTO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

POR:

DROZD, TOMAS ARIEL

N° Reg: 30606 tomas.drozd@fce.uncu.edu.ar

INGRASSIA, SILVANA GABRIELA

N° Reg: 30684 silvana.ingrassia@fce.uncu.edu.ar

VALLE, ROCIO AILEN

N° Reg: 30930 rocio.valle@fce.uncu.edu.ar

PROFESOR TUTOR

LUIS GARRIGA SUAREZ

MENDOZA, 2022

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Resumen técnico y palabras claves

La aparición del COVID-19 originó un hito importante en las empresas, un antes y un después en la forma de trabajar dado que con la rápida propagación del virus se tuvieron que tomar medidas inmediatas de aislamiento preventivo y obligatorio, esto implicó que las personas comenzaran a trabajar desde sus casas implementándose así el trabajo remoto.

El presente informe consiste en un análisis enfocado en la motivación de los trabajadores, nos preguntamos si implementar un sistema de trabajo remoto tendría un impacto positivo sobre los trabajadores de la empresa investigada ya que la motivación representa un factor fundamental en el desempeño de las tareas y en la salud del empleado.

Abordamos también desde un enfoque cualitativo como impactó el trabajo remoto en la vida laboral y familiar de las personas y efecto producido por operar bajo ésta modalidad según edad de los empleados; propuesta que se produjo en los diferentes niveles de una empresa en cuanto a jornadas laborales más flexibles y eficientes, entre otras cosas.

La investigación recopiló información mediante observación directa, encuestas y entrevistas a trabajadores de la empresa YPF S.A que durante la Pandemia se vieron obligados a trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, con el objetivo de establecer si el trabajo remoto es una excepción a las reglas del trabajo para situaciones como epidemias o crisis energéticas; o si definitivamente llegó para quedarse, y en este segundo caso, en modalidades de trabajo 100% remoto o en modalidad mixta o semipresencial .

Cabe aclarar que el presente estudio no permite obtener conclusiones exactas de todas las empresas, ya que se limita a la experiencia de los sujetos entrevistados, sin embargo esto nos sirve para tener un claro horizonte de las nuevas pretensiones en el ámbito laboral.

Los resultados demuestran que si bien todos los colaboradores independientemente de la generación se muestran complacidos con el trabajo remoto y la predisposición de la empresa a ofrecer herramientas que les permitan desempeñar las tareas de forma satisfactoria, la Generación X se muestra más neutral a incorporar esta modalidad de forma permanente.

Palabras clave: trabajo remoto, motivación, teletrabajo, YPF, generación X, millennials, centennials

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Índice

Resumen técnico y palabras claves	2
Índice	3
Introducción	4
Cuerpo de la investigación	7
Capítulo I: Antecedentes	7
Capítulo II: Marco teórico	9
• Teletrabajo	9
• Motivación	14
• Tipos de generaciones	17
Capítulo III: Motivación y trabajo remoto	20
• La motivación laboral	20
• Tipos de motivación	22
• Factores que influyen	22
Capítulo IV: Marco metodológico	24
• Plan de acción	25
• Formación del conocimiento	30
Capítulo V: Viabilidad del trabajo remoto a lo largo del tiempo	36
Conclusiones	38
Referencias bibliográficas	39
• Investigaciones consultadas:	39
• Sitios web consultados:	41
Anexos	42



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Introducción

El presente Trabajo de Investigación pretende evaluar el teletrabajo, acompañado de flexibilidad laboral, nuevas modalidades de trabajo, y su vínculo con la motivación.

En su abordaje se recorrerán diferentes planos, incluyendo aspectos laborales, tecnológicos, y familiares, considerando que en el plano doméstico se han podido visualizar ciertas rigideces que podrían impedir la implementación.

La idea de trabajo remoto o realización de trabajos fuera de la sede habitual de una organización, se desarrolló inicialmente en los Estados Unidos alrededor del año 1973 cuando el ingeniero de la NASA Jack Nilles acuñó el término “Teletrabajo”, en una situación en la que EEUU se encontraba en escasez de combustible, él sostenía que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo el país no tendría la necesidad de importar petróleo”(Nilles, 1976, p.4) .

En la actualidad el problema no fue energético, sino que el brote del virus COVID-19 obligó la implementación de confinamientos permanentes, también llamadas cuarentenas, que impedían a los trabajadores asistir a su lugar de trabajo. Con estas condiciones, la necesidad de implementar el teletrabajo se convirtió en un requisito indispensable para el funcionamiento de empresas de gran tamaño.

A raíz de esto el trabajo a distancia en general creció rápidamente y las tendencias tecnológicas, demográficas y sociales sugieren que seguirá creciendo. Los horarios flexibles y las opciones de trabajo remoto son la opción preferida para muchos empleados ya que están vinculados al ahorro en gastos de traslado, permitiendo una mayor productividad, mayor satisfacción laboral y aumento de compromiso laboral.

En Recursos Humanos (RRHH) se habla comúnmente sobre desempeño, productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad y compromiso de parte de los empleados, pues estos son los pilares básicos de la organización. Por esta razón es indispensable tener los conocimientos necesarios para saber cómo satisfacerlos tanto dentro como fuera de la organización y así obtener un buen rendimiento de ellos. Cabe destacar que en las empresas habitan diferentes generaciones por eso también es importante saber compatibilizarlas en el contexto laboral y tener conocimientos de cada uno de ellos, ya que tienen enfoques y necesidades diferentes. Se puede concluir entonces que la motivación juega un papel fundamental en el desarrollo de actividades humanas.

Por lo expuesto anteriormente se buscará demostrar que las nuevas modalidades permiten desarrollar modelos altamente beneficiosos en las relaciones: empresa, trabajador, familia y sociedad, cualquiera sea la generación con la que se trate.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Nos enfocaremos en la empresa YPF SA, la cuál tiene bien diferenciadas las áreas operativas y administrativas.

Debido a la importancia de sus funciones, las áreas operativas en ningún momento cesaron con el cumplimiento de su trabajo de forma presencial, se implementó un control exhaustivo de las condiciones de los empleados al ingreso y a la salida de las instalaciones, realizándoles testeos frecuentes y prestando especial atención a transportistas y personal que se moviliza por diferentes zonas, lo que implica estar más expuestos al virus.

En contraste de ello, en esta investigación pondremos el foco en las áreas administrativas, ya que solo éstas tuvieron que desempeñarse de forma totalmente remota al comienzo de la pandemia por las normas de seguridad implementadas, para reducir la circulación de personal no necesario en la planta y luego de meses pudieron retornar a las oficinas de forma híbrida.

Estas tuvieron que desarrollar un plan de trabajo concreto y preciso, estableciendo nuevas responsabilidades tanto para líderes como para sus seguidores. En el caso de los primeros, debieron educar a sus dependientes para mantener una comunicación clara y efectiva, y los trabajadores tuvieron que organizarse de una forma eficiente y ordenada para no ver interrumpidas sus tareas laborales por el hecho de estar en sus hogares y aprender a controlar el tiempo invertido entre vida laboral y personal.

Como se menciona, la comunicación entre equipos, líderes, proveedores y áreas vinculantes fue vital. El contacto cotidiano por unos meses dejó de existir y la convocatoria para una reunión en “Teams” se consideró una oportunidad importante para intercambiar opiniones, propuestas, mantener una discusión o simplemente saber de la persona detrás de la pantalla, los interesados debieron agendar estas reuniones en los calendarios de correo a fin de prestarle la atención que merecían.

Por estas razones se tuvieron que buscar nuevas herramientas para hacer el trabajo ágil y productivo, se vio reflejada la necesidad de capacitar al personal no sólo para mantener la buena comunicación con el sector externo, sino que también jugó un papel fundamental los equipos de KPI (key performance indicator o indicador clave de rendimiento) y seguridad cibernética que debido a la creciente utilización de sistemas se detectaron masivos ataques en empresas con utilización de software.

Es claro que no todas las personas vivieron la pandemia y el cambio en la modalidad de trabajo de la misma forma (independientemente de la generación) por esto a los efectos de conocer las opiniones de los actores clave de nuestro medio, se realiza una investigación de tipo cualitativa llevada adelante a partir de encuestas y entrevistas a empleados de la empresa mencionada anteriormente.

Este trabajo de investigación ha tenido como objetivos:

- Analizar el efecto en la Generación X, Millennials y Centennials de modo comparativo.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

- Indagar si es conveniente para las empresas seguir con la modalidad remota.
- Examinar cómo repercutirá en la motivación de los empleados seguir con la modalidad remota

La presente investigación se ha estructurado en cinco capítulos. En la primera parte se podrá observar la problemática central que nos condujo al estudio de este tema, luego el marco teórico donde se definen las distintas cuestiones atinentes a la investigación tales como trabajo remoto, características de las distintas generaciones y motivación . Posteriormente se vincula el trabajo remoto con las motivación y se indaga cuál fue el impacto que tuvo el trabajo remoto en empleados y empleadores. Finalmente se estudia la viabilidad de continuar con esta modalidad ya sea de manera pura o híbrida. Cabe aclarar que esta tesis es investigativa, porque intenta indagar la vinculación del trabajo remoto y la motivación, teniendo en cuenta que esta última es fundamental en el ámbito laboral y la vida en sí, ya que se ve reflejado en el desempeño y el desarrollo de las personas en su puesto de trabajo, a fin de saber si la misma aumenta o disminuye con la modalidad de trabajo remoto.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Cuerpo de la investigación

Capítulo I: Antecedentes

“El teletrabajo puede definirse como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías” (Di Martino, Vittorio, y Wirth, 1990, p.471).

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002, p.2).

“La modalidad de trabajo remoto comienza a ser posible gracias al desarrollo de las herramientas tecnológicas y de su acceso a la población desarrolladas durante el siglo pasado hasta la actualidad: teléfonos, internet, equipos computarizados y nuevos dispositivos que existen hoy día. El teletrabajo o trabajo remoto como modalidad de empleo encuentra su desarrollo enteramente aparejado con el de las TIC.” (Daniel Schteingart, Igal Kejsefman y Facundo Pesce, 2021, p.7).

“Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”. (Ley 27.555, 2020, p.1)

“La mayoría de las investigaciones sobre este tema resaltan las oportunidades de esta modalidad de trabajo que permite disminuir los costos de operación: el consumo de energía y el tiempo de traslado dado que el trabajo se desplaza hacia el trabajador y no al revés”. (Nilles et al., 1976; Harkness, 1977; Blinder, 2009; Blinder y Krueger, 2013; Acemoglu y Autor, 2011).

“El teletrabajo no sólo supone un cambio de paradigma que influye sobre cómo los trabajadores entienden su trabajo, sino que consideran además que conforme se extienda este sistema, puede desembocar en un nuevo modelo social, cultural y económico”.(Nilles 1994, Gray, Hodson y Gordon 1995, Civit y March 2000).

“El trabajo remoto permite mayor flexibilidad temporal y espacial sin romper del todo con las formas tradicionales de espacios de trabajo. Asimismo, la incorporación de esta modalidad trae consigo incrementos en los niveles de eficiencia y productividad de las y los trabajadores con incrementos en los niveles de acumulación de capital en tanto les permite a las empresas una mayor flexibilidad para

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

adaptar su actividad a las necesidades del mercado” (Belsunegui, 2002; Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra, 2008)

“Si entendemos productividad como el aumento o disminución de los rendimientos físicos o financieros originados en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital técnica; y, según los resultados obtenidos del proyecto, el teletrabajo mantiene o incrementa la productividad en la empresa. Las motivaciones y ventajas que perciben los teletrabajadores es tal que hace que, no sólo no reduzcan su esfuerzo y resultados, sino que predomina el incremento de la productividad. De manera más detallada, se ha observado que los y las trabajadores también incrementan la calidad de sus tareas. Al tener una mayor flexibilidad y libertad de horarios, eligen los momentos más adecuados para realizar su trabajo. Los teletrabajadores señalan que trabajando en casa no tienen las interrupciones propias de la oficina (teléfonos, compañeros, clientes, etc), y eligen aquellos periodos del día en los que las responsabilidades familiares les permiten la mayor concentración. Además, la motivación adquiere un papel central, ya que pueden concentrarse con más facilidad al percibir que sus responsabilidades familiares están cubiertas. En este sentido, se ha detectado que el teletrabajo supone un descenso en los niveles de estrés en un alto porcentaje”. (Cámara Navarra de Comercio e Industria, 2012, p.98)

Se le puede llamar “trabajo remoto” a todo trabajo realizado fuera de la oficina tradicional, es decir, que no se asiste al espacio físico específico de manera regular para cumplir con el trabajo. En principio parece una idea novedosa, pero a lo largo de la historia de la humanidad, el trabajo desde casa fue el que predominó, y no fue hasta la revolución industrial que trajo consigo cambios culturales y laborales donde por ejemplo se asignó un lugar fijo de trabajo como las fábricas y las oficinas. Sin embargo los acontecimientos mundiales referidos al petróleo como en la década de 1970 que se aprobó la Ley Canadiense de Aire Limpio, y los resultados del embargo de petróleo de la OPEP causaron una gran repercusión económica con respecto al alto costo y bajo suministro de gasolina y energía, y nuevamente se puso en discusión al sistema establecido, y renovó la idea del trabajo remoto (BenefitsPro, 2017)

“Desde hace más de 30 años que, en general, la tecnología no es el problema. Ciertamente no es una barrera fundamental para más teletrabajo. La actitud de la gerencia sigue siendo el tema fundamental.” (Niles, 2007)



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Capítulo II: Marco teórico

Teletrabajo

Definición del trabajo remoto

El trabajo remoto consiste en realizar las actividades laborales a distancia, ya sea desde casa u otra ubicación lejana, lo que implica incluso que el trabajador pueda realizar sus labores en una locación incluso si reside en otro continente.

Las responsabilidades del trabajo remoto son, prácticamente, las mismas que en un trabajo de oficina. Además, la relación empleado-empleador conserva los mismos reglamentos que en un ambiente presencial y, del mismo modo, se cumplen los horarios habituales de trabajo.

Originalmente, los trabajos remotos se relacionaban con profesiones relacionadas a las nuevas tecnologías pero, en los últimos años, la modalidad de trabajo remoto se ha extrapolado a otras industrias, puestos e, incluso, ha creado nuevas carreras que solo requieren el uso de una computadora. Incluso hay quienes estiman que dentro de pocos años se implementará el trabajo remoto en empresas industriales, es decir aquellas que a través de mano de obra y maquinarias transforman la materia prima en productos listos para su posterior venta. Esto puede llegar a ser posible por la telerobótica, la cual es un área de la robótica relativa al control de robots a distancia, principalmente mediante la utilización de conexiones inalámbricas o a través de Internet. Para realizar esta comunicación hombre-máquina, se necesitan interfaces, donde la comunicación sea lo más natural posible. Por ejemplo, mediante joysticks, cámaras o visión artificial, donde los movimientos humanos pueden ser capturados y reproducidos por un robot. Incluso en la actualidad existen los UR10 que son los brazos robóticos que el grupo PSA utiliza con gran éxito, mejorando su productividad y reduciendo los riesgos de los trabajadores. Estos brazos robotizados, realizan operaciones como el atornillado bajo el coche, lo que minimiza el riesgo de los operarios y los libera para otras tareas de montaje. Como podemos observar el teletrabajo incluso en empresas industriales puede ser posible a través de esta herramienta.

La oportunidad de expandir las áreas de una empresa en diferentes locaciones, se ha vuelto posible gracias a entender los fundamentos sobre lo que es el trabajo remoto. Áreas como marketing, recursos humanos, finanzas, tecnología o soporte, son algunos de los rubros donde el trabajo remoto ha formado parte del día a día y continúa creciendo con el paso del tiempo.

Tipos de trabajo remoto

1. Freelance: Por un lado, tenemos a las personas freelance. Este tipo de trabajo remoto tuvo un gran crecimiento gracias a la tecnología y el aumento del uso de internet durante el 2020,



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

ofreciendo oportunidades que antes parecían inimaginables para los trabajadores independientes.

Sin embargo, los trabajadores freelance no tienen un contacto 100% directo con las empresas que los contratan, pues el trabajo de un freelance suele ser por proyectos y con una duración determinada a corto, mediano o largo plazo.

Este tipo de trabajo remoto es ideal para quienes desean administrar su propio tiempo y tener los descansos adecuados, pues al ser freelance, existe cierta libertad para llevar a cabo las labores.

En concreto un freelancer es un profesional que ha creado un autoempleo para ofrecer de manera independiente sus servicios, generalmente, para otras empresas y para varios clientes a la vez. La motivación para volverse un freelancer suele ser la flexibilidad de gestionar sus horarios, pero también controlar lo que cobra, para quién trabaja y los proyectos en los que se embarca.

2. Empleado remoto: Por otro lado, podemos identificar a los empleados remotos, es decir personas vinculadas directamente a una empresa y sujetas a sus políticas organizacionales.

A diferencia de los freelancers, un empleado remoto debe cumplir un horario específico y estar sujeto a los espacios de descanso que brinda la organización.

Esta modalidad de trabajo remoto se practica desde hace muchos años y en diferentes lugares del mundo. No obstante, con la llegada de la pandemia y sus respectivos protocolos de aislamiento, muchas organizaciones tuvieron que profundizar en el trabajo remoto para cuidar la salud de sus colaboradores y mantener al día sus operaciones.

Lo cierto es que, actualmente, una gran cantidad de empresas continúan implementando el trabajo remoto como sistema de funcionamiento sin contemplar la posibilidad de regresar a sus oficinas, pues notaron que la presencialidad no es necesaria para cumplir con los objetivos del día a día. De hecho, se estima que 9 de cada 10 empresas continúan trabajando de manera remota. Dentro de esta podemos diferenciar:

a. Home office: Consiste en tener una oficina fija, pero con la capacidad de poder trabajar desde casa **ocasionalmente**. Según datos de un estudio de Telework, este es uno de los tipos de teletrabajo implementado por más del 50% de las empresas en Latinoamérica, y es una opción que brindan las organizaciones para ser más flexibles con sus colaboradores.

b. Trabajo 100% remoto: Este modelo es utilizado por solo el 15% de las organizaciones en Latinoamérica, y consiste en la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, siempre y cuando se tengan las herramientas tecnológicas necesarias.

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Herramientas para optimizar el trabajo remoto

A raíz de la pandemia muchas plataformas digitales como Google o Zoom desarrollaron y actualizaron sus plataformas creando herramientas para facilitar el trabajo remoto.

Como ya hemos mencionado el trabajo remoto no es una modalidad nueva, solo estaba inexplorada, por consiguiente las herramientas que colaboran con esta forma de trabajar tampoco fueron creadas desde cero, simplemente fueron mejoradas a fin de potenciar el rendimiento y ayudar a cumplir con las labores del trabajo remoto de una manera óptima y mejor estructurada.

A continuación mencionamos algunas de las herramientas que pudieron sacar provecho de la pandemia y su aislamiento.

1. *Google Workspace*

Es un entorno de herramientas digitales colaborativas al servicio de cualquier persona. Para acceder a ellas, únicamente se necesita tener una cuenta de Gmail.

Principalmente cuenta con las siguientes herramientas:

- Google Docs: permite crear, compartir y trabajar simultáneamente en documentos escritos.
- Google Sheets: crear y editar hojas de cálculo.
- Google Slides: crea presentaciones efectivas a través múltiples plantillas.
- Google Meet: permite programar videollamadas grupales e ilimitadas.
- Google Drive: Compartir archivos en la nube y acceder a ellos cuando sea necesario.

2. *Jira*

Jira nace como una apuesta para aumentar la productividad en los equipos de trabajo, pues su intención es gestionar una gran cantidad de tareas cuando estas requieren una estructura determinada y un flujo de desarrollo específico.

En ese sentido, cualquier integrante podrá visualizar la cantidad de horas depositadas en la ejecución de una actividad, así como las fechas estipuladas para su respectiva entrega.

Principalmente, la esencia de Jira como herramienta para el trabajo remoto se basa en 4 pilares fundamentales:

- Planifica: Permite crear grupos de trabajo, asignar tareas y establecer prioridades entre ellas:
- Supervisa: Monitorear el flujo de trabajo y mantener al tanto de las últimas actualizaciones en el cumplimiento de los objetivos
- Lanza: Cuando se crea un producto o un proyecto, realiza su lanzamiento con total confianza y seguridad. Además, se pueden utilizar diferentes plantillas para hacer que el trabajo luzca profesional.
- Informa: Realiza un feedback constante sobre el rendimiento del equipo de trabajo haciendo uso de recursos visuales en tiempo real.

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

3. Trello

Trello es una herramienta que facilita el trabajo colaborativo mediante el uso de tarjetas, listas y tableros. Permite al usuario organizar y priorizar los proyectos según su importancia.

Además, da la posibilidad de añadir comentarios, adjuntar archivos, poner fechas de vencimiento, y muchos más detalles que ayudarán a profundizar y a ser más productivo.

4. Skype

Es una herramienta de videollamadas y chats que cuenta con millones de usuarios. Skype se adapta a todos los dispositivos. Permite realizar videoconferencia con un máximo de 50 usuarios. También da la posibilidad de grabar las llamadas, habilitar subtítulos en directo o comunicarte mediante el chat inteligente, enviar archivos, realizar entrevistas y conectarse desde cualquier lugar y en cualquier momento.

5. Zoom

Es un programa de software de videochat desarrollado por Zoom Video Communications

Ventajas y desventajas del trabajo remoto

En el panorama empresarial actual, millones de personas trabajan de forma remota y esto trae aparejado los siguientes beneficios/ desafíos para los distintos agentes intervinientes

Ventajas

Para la empresa

- Ahorro, puesto que evita el pago del alquiler de oficinas y de los costos fijos para el mantenimiento de estas.
- Una mejora de la imagen institucional, porque ayuda a menguar la contaminación ambiental.
- Aumento de la productividad.
- Flexibilidad para la contratación de personal (en especial, si el vínculo se establece con un teletrabajador independiente).
- La posibilidad de incorporar personas muy competitivas (cuyo alto nivel de capacitación importa el pago de remuneraciones muy elevadas si el trabajador debe asistir al establecimiento y que acaso el empleador no podría sufragar) o discapacitadas (cuyas limitaciones en sus facultades físicas o mentales les impide o dificulta concurrir a un centro de trabajo).
- Una reducción de los costos laborales (que se acentúa con los teletrabajadores independientes)
- Aumento de diversidad, aporte a la globalización y disminución de inequidades.

Para el trabajador:

- Trabajo en el ambiente que uno elige.

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

- Posibilidad de trabajar sin descuidar obligaciones personales o familiares.
- Mayor autonomía profesional o independencia en el desempeño de las tareas.
- Flexibilidad en el manejo del tiempo de trabajo.
- Se elimina la limitación demográfica del trabajo (se puede teletrabajar para cualquier empresa del mundo).
- Oportunidades de empleo en un mercado laboral donde el trabajo constituye un «bien escaso».

Para el entorno o medio ambiente, el teletrabajo significa:

- Ahorro de energía.
- La reducción de la contaminación ambiental, porque disminuye la cantidad de combustible quemado (entre otros aspectos, por la baja en el uso de los medios de transporte).

Para el entorno social:

- El acceso al trabajo de personas frecuentemente apartadas o marginadas del mundo laboral (los minusválidos, por ejemplo; y tal vez a corto plazo, los inmigrantes y reclusos).
- El desarrollo local de regiones o zonas desfavorecidas, debido a las tecnologías y servicios en estas introducidos. Consecuentemente, se produce además una reducción de la emigración y un obstáculo a la concentración urbana.

Desventajas

Para la empresa:

- La regulación puede ser incompleta. Esto perjudica al empresario, quien puede no tener claro cuáles son sus atribuciones y limitaciones al respecto.
- La desconfianza o resistencia que el teletrabajo puede generar en los trabajadores y en las organizaciones sindicales.
- Disminución de la confidencialidad de la información.
- El equipamiento de los teletrabajadores puede ser excesivamente oneroso.

Para el trabajador, son posibles inconvenientes:

- Las extensas jornadas laborales (particularmente para los teletrabajadores que carecen en casa de un ambiente idóneo para el trabajo, quienes muy probablemente padecerán continuas interrupciones y superposición de sus actividades con tareas domésticas).
- Posibles remuneraciones a destajo por la modalidad de trabajo.
- El control desmedido (gracias al desarrollo de las modernas tecnologías) del empleador respecto a las tareas del teletrabajador, que puede afectar la tranquilidad emocional de este.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

- El reforzamiento de los hábitos y tendencias propios del trabajador (incluidas tanto la exagerada dedicación al trabajo como la pereza). Por tanto, es indispensable la autodisciplina del trabajador.
- El aislamiento o la incomunicación y la falta de interacción social. Ambos aspectos, a su vez, propician el individualismo.
- La prolongada exposición a la computadora u ordenador (herramienta mayormente utilizada en el teletrabajo) puede generar enfermedades oculares.
- La desprotección social.

Características y condiciones de un teletrabajador

Las características y condiciones de un teletrabajador, que incrementan las probabilidades de éxito en esta modalidad de trabajo son:

- Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa.
- Capacidad de proceder solo, sin supervisión; capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados .
- Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades .
- Disciplina, sistematicidad y orden .
- Capacidad de gestionar la comunicación .
- Facultad de autogestionar el tiempo.
- Alto grado de compromiso.
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral.

Motivación

Es lo que permite a un individuo llevar a cabo una acción y mantener firme su conducta hasta satisfacer su necesidad o cumplir sus objetivos, estos pueden estar relacionados con sus deseos personales, laborales, familiares, etc.

Es importante reconocer que la motivación es un principio básico de la conducta humana que no actúa aisladamente, sino que se relaciona con el nivel de estrés, de autoestima, de concentración, etc de cada persona.

La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo (Chiavenato, 1994).



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

A continuación presentamos las distintas teorías de la motivación:

Jerarquía de las necesidades según MASLOW

Establece que existe una estructura con forma piramidal de aquellas necesidades que contribuyen a motivar a una persona, comenzando desde el escalón más bajo donde se encuentran las necesidades fisiológicas como alimentación, abrigo, descanso, reproducción, es decir, aquellas que mantienen con vida al individuo y a la especie. En el segundo escalón se encuentran las necesidades de seguridad como tener un hogar y un empleo, en general, son necesidades que buscan la estabilidad y evitar peligros.

En el tramo intermedio de la pirámide se encuentran las necesidades sociales, ya sea la búsqueda de afecto o relaciones estables y confiables, como la aceptación y el sentido de pertenencia, por lo general son aquellas necesidades del ser humano de ser parte de algo. En el penúltimo escalón encontramos la necesidad de reconocimiento, de respeto, de éxito y todas aquellas necesidades que aumentan el autoestima del sujeto. Y en la cúspide de la pirámide la autorrealización que puede ser la independencia, o necesidades de liderazgo y gestión de problemas. La forma de la pirámide implica que para satisfacer las necesidades superiores primero deben satisfacerse aquellas necesidades inferiores.



A. Maslow (1943); Una teoría sobre la motivación humana

Los 6 tipos de motivación según GARCÍA-ALLEN

1. Motivación extrínseca o intrínseca

Motivación extrínseca: hace referencia a los estímulos que provienen de fuera del individuo o de la actividad que él realiza. Pueden ser recompensas como dinero o reconocimiento por parte de los demás

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Motivación intrínseca: hace referencia a la recompensa que proviene del mismo individuo ya sea por el placer de realizar una actividad o por un deseo de autorrealización.

2. Motivación positiva vs negativa

Positiva: es aquella que se caracteriza por mantener una conducta determinada para recibir una recompensa positiva

Negativa: es aquella donde una persona mantiene una conducta para evitar una consecuencia desagradable

3. Motivación Básica y Cotidiana

Básica: Es la base estable de la motivación que determina el nivel de compromiso de una persona en su actividad. El interés de una persona por los resultados, su rendimiento personal y/o las consecuencias.

Motivación cotidiana: Hace referencia al interés que tiene una persona por la actividad diaria y la gratificación inmediata que esta produce.

Teoría de los dos factores de HERZBERG

Es una teoría desarrollada en 1959 para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo.

La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados:

- Factores de higiene: son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción, los definen como ajenos al trabajo mismo e incluyen factores como pago, ambiente laboral, políticas de la compañía y seguridad laboral; se les llama de higiene, porque son las condiciones mínimas indispensables.
- Factores motivadores: son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas, como los logros, el reconocimiento, etc.

Las tres necesidades según McClelland

En ella define tres tipos de motivaciones compartidas por todas las personas, independientemente de su cultura, su sexo y cualquier variable, si bien puede influir en una u otras necesidades.

1. Necesidad de afiliación: Se entiende como el deseo de establecer relaciones interpersonales. Estas personas valoran más la cooperación que la competencia, son colaborativos y acatan normas. Su meta es la integración y la valoración positiva por parte de sus compañeros. Buscan gustarles a los demás, por lo que tienden a aceptar opiniones y preferencias del resto.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

2. Necesidad de logro: Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. El trabajo entendido como desafío y las dificultades, como retos. Viven para el éxito, necesitan recibir retroalimentación positiva con frecuencia y en general, prefieren trabajar solos que en equipo.

3. Necesidad de poder: Dotes de mando y liderazgo. Búsqueda de organización, efectividad y obediencia. Disfrutan de la responsabilidad, los altos cargos, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr dichas influencias que por su propio rendimiento. El poder que buscan puede ser personal o institucional.

Tipos de generaciones

Generación X o Xennial :

Son los hijos de los Baby Boomers, es la generación que nació con internet y los avances tecnológicos y abarca a la población nacida entre los años 1965-1985. Están marcados por los grandes cambios sociales, como es una generación en transición se los llama generación perdida, pueden hacer convivir equilibradamente la relación entre la tecnología y la vida social activa.

Esta generación trabaja mucho para lograr un equilibrio, son felices con sus propias vidas. Son más propensos a estar empleados y equilibrar la energía entre el trabajo, los hijos y el tiempo de ocio.

Forman un grupo de poderosos consumidores con alto poder adquisitivo y hábitos de consumo exigente.

En cuanto a la tecnología, esta generación vivió el nacimiento de nuevas tecnologías, las comunicaciones vía satélite. Es la generación que más ha sufrido cambios tecnológicos y se tuvieron que adaptar a ellos.

Desde el punto de vista del trabajo son fieles a las compañías con carreras largas de la empresa entre 20 o 30 años. Se consolidan en su actividad laboral y han pasado de trabajar con una máquina de escribir a manejar con un teclado de ordenador. En esta época la mujer ha pasado de abandonar su rol de ama de casa y empezó a asumir responsabilidades laborales.

Los X aprendieron a adaptarse, por ello son emprendedores natos. Entienden muy bien a las computadoras, van directo al grano y agradecen todo aquello que les agregue aprendizaje u oportunidades de crecimiento, por lo que cursos o actividades formativas que se les presenten, serán un plus. Si se trata de comunicar, el correo electrónico les viene muy bien.

Están caracterizados por ser pensadores independientes, diversos, informales, autosuficientes, pragmáticos, distantes, emprendedores, creativos. Se adaptan fácilmente, están tecno alfabetizados. Lo negativo de estas generaciones es que no suelen aceptar jóvenes en puestos jerárquicos superiores, son escépticos, son rápidos para criticar, generalmente tienen poca asertividad y enfatizan los resultados sobre los procesos.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Generación Y o Millennials:

La generación Y, también conocida como generación del milenio o milénica, ha estado generalmente marcada por un mayor uso y familiaridad con las comunicaciones, los medios de comunicación y las tecnologías digitales. La vida virtual es una extensión de la vida real, aunque conservan algunos códigos de privacidad.

No dejan la vida en el trabajo, son emprendedores y creativos, intentan vivir de lo que aman hacer. Es una generación que no tiene una larga duración en su trabajo, un promedio de 2 a 5 años. Generalmente no realizan carrera dentro de las organizaciones.

Son aficionados a la tecnología del entretenimiento: usuarios de las salas de chat, pasaron por todo: SMS, Reproductor de CD, MP3, MP4, DVD.

Aman viajar, conocer el mundo y postearlo en las redes sociales, son muy aventureros y ponen su vida personal sobre su vida laboral.

Los Millennials son la última generación que ha vivido “dos mundos”, la era pre-internet y la era digital. Viven en constante contacto con nuevas tecnologías, se adaptan rápidamente a los cambios globales, buscan encontrar un equilibrio entre lo que les apasiona en la vida y el trabajo y emprendemos. Es la primera generación que llega a la edad adulta después del cambio del milenio.

Son personas nacidas entre 1980 y 1999. Es una generación liberal desde el punto de vista familiar. Están actualmente entre los veinte y los treinta y pico años, es la generación que nació con internet y por eso les encanta comunicarse a través de redes sociales, videos, blogs o entretenerse con videojuegos o juegos en línea a través de Smartphone y tablets.

Prefieren aprender de manera autodidacta, los tutoriales son una de sus fuentes de conocimientos. Les encantan los videos y ya no les gusta tanto ni la radio ni la TV. Por lo general el periodo de atención o concentración es corto por lo que cualquier actividad no debe durar más de 40 minutos para que requieran un pequeño receso, y luego se continúe con otra actividad. En cuanto a las conversaciones o charlas prefieren aquellas que sean rápidas y concisas, ya que las largas conversaciones les resultan aburridas o tediosas.

Son personas emprendedoras que buscan abrir sus propias empresas o trabajar desde su casa, no se sienten cómodos con los horarios de oficina. Tienen poca duración en el trabajo.

No les gusta leer ni tampoco tienen interés en profundizar en la información que les llega, a través de las redes sociales, se fían más de informaciones encontradas en internet que de los anuncios.

Se caracterizan por ser nativos digitales, muy sociales, juveniles, académicos, poco rutinarios, inconformistas, multitarea, activistas y consumistas.

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Por esto una buena oferta para ellos debería incluir coaching, motivación, colaboración y educadores que sepan reconocer sus metas personales. Si les recompensas tan pronto como hacen su trabajo, seguirán en el puesto.

Generación Z o Centennial:

Los integrantes de esta generación son las personas nacidas después de 1996 y hasta 2012, las personas de la Gen-Z son conocidos como Centennials y son descendientes de la generación Millennial. Esta es la generación más joven que empieza a entrar a la edad adulta, y se caracteriza por aceptar la diversidad y respetarla como algo intrínseco a las sociedades.

Además, han crecido conectados a internet, por lo que son considerados ciudadanos y ciudadanas de la ‘era digital’. Están acostumbrados a la información breve e inmediata y es posible que, con tanta información, pierdan algo de su sentido crítico o de los criterios para dar credibilidad a la información, según The Conversation. Este medio indica que se les caracteriza por cuatro ‘ies’: internet, irreverencia, immediatez e incertidumbre. Además forman parte de una “nueva economía colaborativa” en la que participan con la compra-venta de segunda mano, canje-trueque, crowdfunding.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

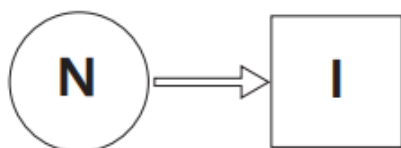
Capítulo III: Motivación y trabajo remoto

La motivación laboral

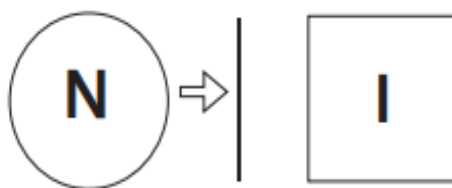
En primer lugar podemos decir que toda conducta humana tiene una razón de ser, una causa. Por otro lado, la motivación es el motor, la razón o el por qué de la conducta y el trabajo es una conducta humana. Por lo tanto el trabajo realizado por el hombre, debe tener una motivación, un por qué, una razón de ser, una causa. Así, podemos decir que **motivar es poner en actividad un interés o necesidad a través de estímulos externos: los incentivos**.

La conducta motivada posee un aspecto subjetivo (necesidad) y un aspecto objetivo (incentivo), es anticipadora de la satisfacción, constituye un medio para un fin y se valora como tal en función de que alcance ese fin.

CONDUCTA MOTIVADA



BARRERA CONDUCTA FRUSTRADA



En este sentido definimos a la motivación laboral como **la capacidad que tiene una organización de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento, logrando los objetivos empresariales marcados**.

Para potenciar la motivación laboral los departamentos de RRHH y los responsables de equipos humanos deben tener en cuenta algunos aspectos:

- Comunicación abierta y transparente: para conseguir un ambiente colaborativo, y más en situaciones de teletrabajo, se necesita una comunicación interna transversal y fluida. La comunicación abierta genera confianza, con una escucha bilateral.
- Sentimiento de pertenencia: en situaciones de crisis e incertidumbre, fomentar dicho sentimiento de los empleados con la empresa, valorándolos por su trabajo y eficacia laboral.
- Recompensar la creatividad: si los equipos proponen nuevas ideas estamos en el buen camino. Estas técnicas potencian la participación, aunque se debe asumir el compromiso de llevar a cabo las ideas interesantes. Con ello, garantizamos que los empleados se sientan reconocidos y tenidos en cuenta.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

- Feedback: reconocer el trabajo bien hecho es básico. Con ello, podremos cumplir objetivos como la fidelización de la plantilla, que disfruten de su trabajo y contribuyan a difundir la visión y los valores de la organización, de la cual se sienten parte importante. En situaciones de teletrabajo, los responsables de los equipos deben invertir parte de su tiempo en hacer un seguimiento de empleados, por si caben mejoras y optimizaciones.
- Conciliación y descanso: con el trabajo en remoto, el hogar y la oficina son el mismo espacio físico. Ello complica las opciones de desconectar y conciliar. Cada caso será distinto y hay que tenerlo en cuenta en la asignación de tareas y el respeto de los horarios, fomentando la flexibilidad.

Es sabido que la motivación conlleva unos niveles mayores de rendimiento, ya que implica la alineación de los objetivos empresariales con el crecimiento de la organización y que un empleado motivado mantiene altos niveles de compromiso, hecho que puede aumentar las ganas de asumir nuevas responsabilidades. Al realizar el trabajo, la motivación también supone un cambio cualitativo, junto con un ambiente agradable y proactivo donde sus miembros se sienten realizados y asumen los valores de la marca. Así, una empresa motivadora gozará de una buena imagen exterior, resultando atractiva a nuevos talentos y, también, retendrá y fidelizará a los que ya tenga. Por todo ello, la motivación en tiempos de crisis, y en cualquier otro momento, es una buena inversión para las organizaciones.

La satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue de la motivación para trabajar ya que esta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. En cuanto a esta diferencia planteada, es posible decir que la motivación es el motor, el motivo, el por qué y el para qué de la conducta. Es importante saber qué es lo que motiva al individuo. Mientras más se pueda conocer acerca de los motivos de un individuo o grupo para trabajar, más se podrá comprender su conducta y saber acerca de cómo mantener su interés, su deseo por trabajar en el mejor nivel que le es posible y en el que sea más útil a la organización.

Además, podemos mencionar que existen múltiples teorías de motivación propuestas por una gran variedad de autores; entre ellas se encuentran las más conocidas:

Juárez Hernández (2014); menciona que desde su punto de vista profesional cuando los esquemas de incentivos son diseñados; comunicados y administrados de manera pertinente; pueden lograr cambios significativos en el dinamismo; los resultados y; en general; el desempeño de la empresa. Por su parte Cruelles Ruíz (2012); menciona que un sistema de incentivos son acuerdos entre la empresa y trabajadores; a través de los cuales se fija un valor; a pagar por parte

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

de la empresa; a un esfuerzo extra o cierta porción de trabajo; siempre a partir del marco legal establecido por el convenio y el estatuto de los trabajadores, menciona algunos ejemplos de ellos; tal es el caso de pago de primas por trabajo extra; o sistema de incentivos; son las comisiones a los agentes comerciales. Su trabajo es vender y; superado cierto mínimo; reciben una compensación a cambio. Hellriegel (2017); incluye muchas formas de recompensas sociales y psicológicas como reconocimiento y respeto de los demás y oportunidades de desarrollo personal; desde luego hay muchas fuentes de recompensas monetarias. Chiavenato (2017); explica que una recompensa o incentivo es una gratificación; tangible o intangible; a cambio de la cual las personas asumen su membresía en la organización (decisión de participar) y; una vez en ella; aportan su tiempo; esfuerzo y recursos personales (decisión de desempeño). De las teorías concluimos que toda organización debe estar atenta al equilibrio entre los incentivos y las aportaciones; ¿Qué significa este equilibrio? Significa que las personas y las organizaciones están dentro de un sistema de relaciones de intercambio; es decir; las personas hacen aportaciones a la organización y reciben de ella incentivos o inductores.

Tipos de motivación

Según su origen, la motivación intrínseca es la del propio individuo y en la que la empresa no influye. En cambio, la motivación extrínseca es la provocada por elementos externos al individuo, en los que la empresa debe incidir.

Atendiendo al estímulo percibido, la motivación positiva se basa en premios o recompensas y la negativa, en amenazas o castigos.

Por el nivel de necesidad, la motivación primaria hace referencia a cuando el empleado actúa para garantizar sus necesidades básicas. Por su parte, la motivación social es aquella en la que se busca aceptación por grupo.

Factores que influyen

Es evidente que ciertos factores o situaciones tienen un peso relevante en la consecución de la motivación laboral:

- El puesto de trabajo ofrecido y las posibilidades de promoción.
- Tener responsabilidades, poder participar en toma de decisiones y aportar ideas, logrando la implicación y el compromiso del empleado.
- El clima y las buenas relaciones laborales incrementan la satisfacción de las plantillas.
- Las condiciones laborales son básicas. Salario, complementos por objetivos, flexibilidad horaria o conciliación laboral y personal son elementos contractuales que marcan diferencias.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

- El onboarding (o socialización organizativa) permite que los nuevos empleados se integren de manera correcta e inmediata a su puesto, sintiéndose parte de la organización desde el primer momento.

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Capítulo IV: Marco metodológico

La primera fase de recolección de datos está vinculada con el diseño de un proceso sistemático y objetivo que permita recolectar información útil para la investigación, que se adapte a las condiciones actuales ponderando la relación costo/beneficio, los recursos disponibles para investigar y la disponibilidad que la empresa investigada nos brinda.

Como la investigación contiene un análisis cualitativo de la situación de los trabajadores, decidimos comenzar con una serie de encuestas, mediante las cuales el encuestado responderá a cada pregunta con un número dentro de una escala del 1 al 5, permitiéndonos profundizar el contenido de nuestra investigación. Dichas preguntas fueron seleccionadas cuidadosamente para obtener únicamente la información necesaria, manteniendo una ética de investigación donde nuestra posición como investigadores será neutral, evitando que experiencias personales afecten los resultados.

Las encuestas serán realizadas en base a una muestra representativa de 20 empleados administrativos de YPF elegidos aleatoriamente teniendo en cuenta las características personales que presentan a fin de conseguir resultados variados.

Previamente se coordinó con el jefe de recursos humanos día y turno disponible de los empleados para llevar a cabo la actividad.

La modalidad elegida es la de “encuesta impresa en papel” ésta es repartida a los voluntarios, con el fin de que sea respondida de manera anónima, individual, y espontánea en un tiempo breve. Cabe destacar que un grupo de compañeros de oficina, decidieron abordar la encuesta con un debate previo, lo que reflejó una auténtica muestra de trabajo en equipo al momento de realizar una actividad.

Los resultados se pueden encontrar en la sección “*Anexo*” para que puedan ser consultados.

Como segunda fase del sistema de recolección de información, se procede a realizar una observación directa, para obtener una mirada externa de la situación que luego se complementará con un proceso de entrevistas, sobre los temas más relevantes que nos permitan obtener una respuesta objetiva, donde el entrevistado nos brinde su opinión, la cual será escuchada pasivamente, para no influir en las respuestas. Optamos por avanzar con una población entrevistada de 2 personas.

Una vez recolectada la información procedemos a la búsqueda de patrones, relaciones de causa-consecuencia, y analizamos la viabilidad de la hipótesis planteada.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Plan de acción

1) Muestra de la encuesta:

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millennials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?					
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?					
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?					
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?					

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

2) ¿Qué se observa directamente?

A partir de la tarea de **observación** directa como partícipe de la investigación y trabajadora de la empresa YPF, sin intenciones de acotar opiniones desde la experiencia propia y con la única finalidad de analizar los comportamientos de los colaboradores, presento mis conclusiones:

- **Interrogante: Cantidad de empleados que realizan actividades que pueden realizarse remotamente vs cantidad de empleados totales.** Las áreas con las que interactuamos en el día a día generalmente involucran una posición que podría desempeñarse de forma híbrida sin mayores inconvenientes Ej Programador de paros: Una de sus funciones es detallar todas las necesidades de materiales para los paros planificados y realizar solicitudes a través de los sistemas al área de Compras para que la necesidad en caso de que no exista un Acuerdo Marco para el material, se realice una compra puntual. Esta tarea hoy se realiza de forma presencial sabiendo que las tecnologías nos permitirían realizarlo de forma híbrida. Así se podría citar varios ejemplos ya que esta misma posición se encuentra presente en distintas áreas y negocios de la empresa. Por ello es factible decir que si consideramos sólo las áreas que interactúan Compras y contratos, un 40% de las personas que realizan esas tareas podría hacer trabajo remoto.
- **Interrogante: Estado de ánimo de la población.** El estado de ánimo de esa población (teniendo en cuenta el 100% de la cadena formada por colaboradores), se percibe una excelente recepción al trabajo híbrido, los participantes manifiestan una clara aceptación trabajando dos días de forma presencial y tres días de forma remota(según la gerencia), sacando el máximo provecho a las horas de oficina para realizar reuniones productivas con proveedores, áreas tangentes, compartiendo con los compañeros, debatiendo temas importantes y generando estrategias, la idea es ir con un propósito a la oficina.
- **Interrogante: Edades.** Podemos advertir que en su mayoría el personal es de +35 años y muchos han llegado a comentar que el trabajo remoto les facilita su vida cotidiana, que pueden ser más flexibles en el manejo del tiempo y que el ahorro del viaje significa un plus muy valioso que brinda esta modalidad, entre otras cosas, aunque la tendencia es a aceptar el trabajo híbrido y no totalmente remoto, ya que el contacto presencial también tiene sus ventajas y para determinadas tareas resulta más fructífero.
- **Interrogante: Posición de la alta dirección respecto al trabajo remoto.** Podemos advertir que los líderes han centrado sus energías en crear un ambiente de confianza y comunicación continua, involucrando al equipo de trabajo en el cumplimiento de metas y dejando de lado la



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

forma y tiempo en que se consiguen los resultados, desarrollando y aplicando flexibilidad, escucha activa y empatía, buenas prácticas que consideran fundamentales aplicar en esta modalidad.

Como última observación, al momento de realizar la encuesta en formato papel, mencionamos que un grupo de compañeros de oficina realizó un debate previo, y nos brinda una mirada de cómo este equipo de trabajo enfrenta los desafíos diarios, y concluimos que este debate previo solo se puede dar en un ambiente de oficina, ya que si hubiéramos realizado las encuestas y esos mismos trabajadores hubieran estado realizando trabajo remoto, la comunicación hubiera sido más lenta y acotada y la dinámica de la reunión no tendría la misma fluidez.

Ultimamos que la modalidad híbrida debería continuar y que sería beneficioso que las gerencias identifiquen las posiciones que se puedan desempeñar de forma remota, brindándole a sus colaboradores la opción de elegir entre asistir a las oficinas o tener el espacio remoto.

3) Entrevistas:

¿Cuántos años tienes?

Se entrevistaron 2 sujetos de la generación millennial y 2 sujetos de la generación x.

¿Cuántos días a la semana estás trabajando de forma remota?

Todos trabajan de forma híbrida, pero un joven es el que menos teletrabajo realiza, con 1 día a la semana de forma remota (a partir de ahora nos referiremos a él como “sujeto 1”) mientras que los demás trabajan más de 3 días a la semana desde su hogar.

¿Consideras que todas las tareas de tu función se pueden realizar de forma remota o puntualmente algunas te servirían de forma presencial? Mencionar

El sujeto 1 asegura que diariamente tiene reuniones con proveedores y usuarios que no puede hacer remotamente debido a la criticidad de los temas tratados, los restantes aunque podrían hacer sus tareas remotamente planifican sus reuniones para que les coincida con los días que van presencial y de esa forma sacar provecho al tiempo y tratar los temas con más profundidad.

¿Qué tan importante es para usted relacionarse físicamente con sus compañeros de trabajo?

Aquí hay un consenso general, donde se considera muy importante relacionarse con los compañeros de trabajo, compartir opiniones y conversar de las problemáticas diarias del rubro, esto se refleja más adelante en las desventajas del teletrabajo.

¿Tienes un espacio tranquilo, libre y bien equipado en casa para realizar tu trabajo de manera eficiente?



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Aquí el sujeto 1 responde afirmativamente, al igual que en las siguientes preguntas de la entrevista, lo que demuestra que su motivación aumentaría si trabajara más días de forma remota; como respuesta importante el otro joven (que llamaremos sujeto 2) respondió que no posee un espacio tranquilo, éste interrogante lo profundizaremos con la siguiente pregunta.

¿Has encontrado algún problema al configurar el teletrabajo?

Solo el sujeto 2 respondió que tiene un problema.

En caso afirmativo, ¿cuál?

“Gente que va a mi casa”; como es una persona joven y no tiene casa propia ni un espacio adaptado a sus necesidades de trabajo, se ve perjudicado al momento de teletrabajar.

¿Qué es lo que más valoras del trabajo remoto?

“Manejo del tiempo libre”

“Tiempo en familia, dormir un poco más”

“Estar en la comodidad del hogar con ropa cómoda, evitar demoras por tránsito de camino y llegada a casa”

“La tranquilidad me hace más productivo”

Son factores motivadores de la **Teoría de los dos factores de HERZBERG**, dado que sin ellos los trabajadores no se sienten desmotivados, sin embargo cuando se les brindan estas condiciones de trabajo los empleados consiguen una satisfacción extra muy valiosa para ellos.

¿Cómo repercute en tu ánimo y desempeño el viaje diario desde el hogar a la oficina y viceversa?

Aquí todos concuerdan en lo mismo, son pérdidas de tiempo, de horas que podrían ser productivas o de ocio, es una actividad desgastante que al momento de responder la pregunta se ve reflejada en la expresión facial de los entrevistados.

En tu opinión, ¿Qué cualidades son necesarias para trabajar de forma remota?

Todos están de acuerdo en que para teletrabajar hay que tener Responsabilidad, pero el sujeto 2 hizo hincapié en tener un buen ambiente para teletrabajar.

A tu juicio, ¿Cuáles son las principales ventajas del teletrabajo para los empleados?

- Ahorro de tiempo por el desplazamiento.
- Mayor autonomía.

¿Cuáles son las principales desventajas del teletrabajo?

- Aislamiento social. Aquí se refleja porque es tan importante relacionarse con los compañeros de trabajo, ya que consideran el aislamiento como la principal desventaja del teletrabajo.
- Menor reconocimiento laboral.

Ambas se encuentran en la parte superior de la pirámide propuesta en la teoría de la **PIRÁMIDE DE MASLOW**.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

En tu opinión, ¿Qué se podría mejorar para que el teletrabajo sea más atractivo y eficiente?

Los entrevistados entienden que se podría mejorar la imagen y eficiencia del teletrabajo si la empresa se hiciera cargo de los servicios de internet.

¿Por qué crees que el trabajo remoto cuesta implementarlo/llevarlo a cabo?

- Falta de cultura del teletrabajo

Aquí concluimos que para que la empresa implemente en el futuro el sistema híbrido, deberá realizar esfuerzos extras como capacitaciones al ingresar, búsqueda de personal con perfil de trabajador informáticamente adaptado al teletrabajo, también alentar a los trabajadores que lleven varios años en la compañía o en puestos jerárquicos que adapten y guíen a sus seguidores a implementar esta modalidad para que ellos se habitúen a trabajar de una forma más flexible e independiente.

¿Cómo te mantienes organizado?

Todos respondieron que se mantienen organizados mediante la planificación de sus tareas.

¿Cuáles son tus planes de conciliación para equilibrar vida laboral y personal?

Para los trabajadores es muy importante respetar los horarios de trabajo, ya que por lo general tienden a excederse en las horas trabajadas, lo que afecta negativamente su vida personal.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Formación del conocimiento

Con la información recolectada procederemos a trabajar con los datos relacionando edad y motivación.

Es importante destacar que la investigación se realiza durante el año 2022, y el aislamiento obligatorio finaliza en el año 2021, por ello las respuestas podrían estar influenciadas por el impacto psicológico post-pandemia.

Resultados de la recolección de información

Generación a la que pertenecen:

El personal está compuesto en su mayoría por “Generación X” y “Millennials” en igual proporción y un pequeño grupo de “Centennials”. La siguiente tabla muestra tal composición:

Generación	Cantidad	Porcentaje
X	9	45%
Millennials	9	45%
Baby Boomers	0	0%
Centennial	2	10%
Total	20	100%

Conclusiones sobre cada pregunta de la encuesta en relación a la edad

Pregunta 1: ¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?

En base a los datos recolectados concluimos que el 75% del personal está totalmente satisfecho con el trabajo remoto (máximo posible), los únicos que se mantienen neutros pertenecen a la generación x.

Pregunta 2: ¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?

El 60% del personal está de acuerdo en que el teletrabajo aumenta su productividad pero no hay relación con la edad, se busca indagar si el resto de los trabajadores que no se sienten productivos, están o no satisfechos con esta modalidad.

Pregunta 3: ¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

El 90% de la población está de acuerdo en que posee las habilidades necesarias para el manejo de la tecnología

Cabe mencionar que un empleado de Generación X considera que no tiene las habilidades suficientes, y esto se condice con su negativa a la pregunta N° 2.

Pregunta 4: ¿Recomendaría trabajar en forma remota a sus amigos?

El 90% está de acuerdo en que recomendaría trabajar en forma remota a sus amigos y el 10% restante que no lo recomendaría ha demostrado un comportamiento adverso al teletrabajo en las preguntas anteriores, siendo ellos de la generación de mayor edad.

Pregunta 5: ¿El ambiente de trabajo lo motiva?

8 de los 9 trabajadores de la generación x se sienten motivados por el ambiente de la oficina, mientras que las generaciones jóvenes mantienen una tendencia neutra, lo cual demuestra que no hay desmotivación por el componente “oficina” pero tampoco los motiva.

Pregunta 6: ¿El ambiente de tele-trabajo lo motiva?

Al realizar este análisis, la tendencia es inversa a la pregunta anterior, esta vez, la generación x muestra una neutralidad al ambiente donde realizaría el teletrabajo mientras que la generación millennial y centennial se siente en su mayoría motivada por dicho ambiente

Pregunta 7: ¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?

Un 45% está de acuerdo en que el teletrabajo brinda oportunidades para crecer laboralmente, en su gran mayoría jóvenes, les motiva trabajar remotamente y se sienten preparados para hacerlo. Mientras que las generaciones de mayor edad se mantienen neutras acerca de esta posibilidad, representando el 40%.

Pregunta 8: ¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?

El 70% está de acuerdo en que durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga horaria. Cabe resaltar que a través de las entrevistas los colaboradores nos pusieron en conocimiento que durante este período y particularmente la empresa YPF por su directorio impulsó objetivos estratégicos desafiantes a sus gerencias ya que a propósito del aislamiento las ventas cayeron y la empresa se encontraba con falta de liquidez, esto dió comienzo a una etapa de mucha carga horaria para cumplir



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

con esos objetivos, que duró aproximadamente 10 meses. Es por ello que a través de esta pregunta no podemos concluir si la carga de trabajo siguió en la misma tendencia.

Pregunta 9 ¿El trabajo remoto le ha permitido mejorar su tiempo libre?

El 80% está de acuerdo en que el teletrabajo permite organizar mejor los tiempos libres, principalmente en las generaciones jóvenes, ya que hubieron sujetos de la generación X que están en desacuerdo con esto.

Pregunta 10 ¿Consideras que el trabajo se puede realizar más eficientemente desde la modalidad remota?

La opinión está dividida indistintamente de la generación de la que se trate, para complementar el análisis de esta pregunta entrevistamos y llegamos a 2 conclusiones:

Al comienzo de la pandemia la comunicación no fluía de forma eficiente, adaptarse a las nuevas formas de trabajo, donde se pone de manifiesto que las tareas pasaron a ser más burocráticas, cuando antes se podrían definir de forma verbal a través de reuniones provocó la lentitud en tareas cotidianas. Poco a poco la situación se fue normalizando, agilizando las mismas. Es decir que de repente algo que se hace comúnmente en una reunión de oficina, donde se establecen las cosas de forma verbal, se pasó hacer a través de mails, provocando lentitud.

Pregunta 11 ¿Crees que es mas difícil adoptar los valores de la empresa desde la modalidad remota?

El 95% de los encuestados consideran que los valores de la empresa son posibles de adoptar aun mediante el teletrabajo, el único en contra de esto, posee un perfil muy a favor del trabajo en la oficina.

Pregunta 12 ¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?

Indistintamente de la edad, la mayoría piensa que la empresa brinda las herramientas necesarias para realizar teletrabajo, lo cual nos permite concluir que la organización se encuentra comprometida en que sus empleados puedan realizar el teletrabajo de forma adecuada

Pregunta 13 ¿Cómo calificaría la relación de su gerente cuando trabaja de forma remota?

El 75% de los encuestados considera que su relación con su gerente es buena o más que buena, indistintamente de la edad de los entrevistados

Pregunta 14 ¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

El 75% de los encuestados considera que su relación con sus compañeros es buena o más que buena, indistintamente de la edad de los entrevistados

Pregunta 15 ¿Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar en forma híbrida eligiendo los días de presencialidad, ¿cambiaría su motivación al trabajar en ella?

Los trabajadores de la generación x se mantuvieron en su mayoría neutros a esta posibilidad, es decir, no están seguros de que su motivación por el trabajo cambie, mientras que en las generaciones más jóvenes la respuesta es más polarizada, es decir, tienen tendencia a que su motivación cambiará ya sea positiva o negativamente. De modo complementario se entrevistó al personal y se concluyó que la posibilidad del trabajo híbrido aporta al trabajador los beneficios de ambos regímenes (presencial y remoto)

Finalmente, a fin de obtener una conclusión visual que nos permita relacionar el nivel de satisfacción en el trabajo remoto con la generación a la que pertenecen los empleados de la empresa elegida, decidimos construir un gráfico para cada una de las generaciones, teniendo en cuenta únicamente aquellas preguntas que nos indican que el trabajador se siente motivado con el trabajo remoto, por esta razón se suprimieron las preguntas 5, 8 y 11 las que serán tenidas en cuenta para arribar a otra conclusión. A cada respuesta se le asignó un color de la siguiente manera:

	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Neutro
	En desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo

El gráfico ideal para mostrar las respuestas es un gráfico de área, siendo la altura total el 100% de los encuestados de cada generación. En el eje horizontal colocamos el número de referencia de la pregunta a la que se refiere y en el eje vertical los porcentajes obtenidos de las encuestas. Los resultados fueron los siguientes:



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Figura N° 1:

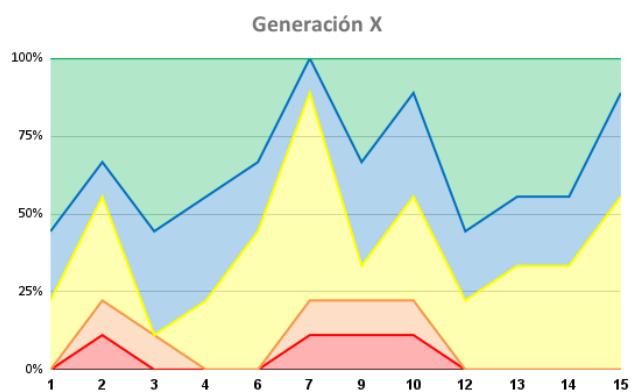


Figura N° 2:

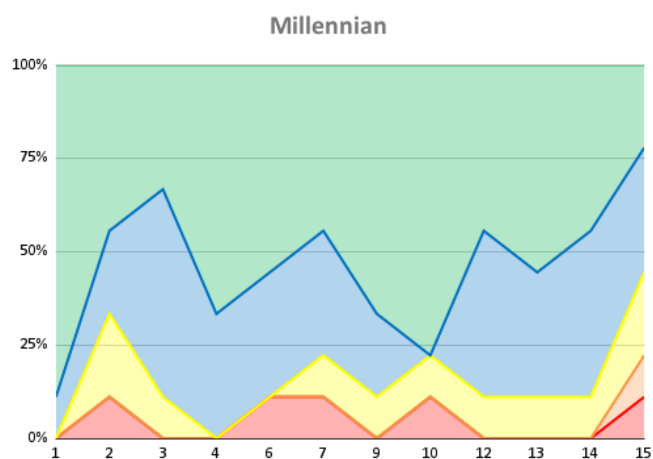
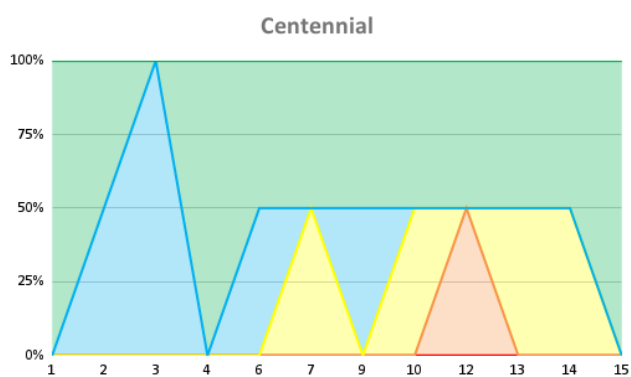


Figura N° 3:



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Como se puede observar en la figura N° 1, los colaboradores pertenecientes a la Generación X se muestran neutrales ante el trabajo remoto, por lo que les es indiferente trabajar de una modalidad u otra.

En cambio en la figura N° 2, observamos que una gran proporción de los Millennials prefieren el trabajo remoto.

En cuanto a los Centennials, si bien solo dos colaboradores pertenecen a esta generación podemos apreciar que se muestran satisfechos con el trabajo realizado remoto.

Respecto a las dos últimas generaciones como dijimos anteriormente, se caracterizan por su uso y familiaridad con las comunicaciones, los medios de comunicación y las tecnologías digitales.

Ambos se caracterizan por ser nativos digitales. Por esto es lógico que se sientan más cómodos al realizar trabajo remoto

Finalmente cabe destacar que la generación Y se caracteriza por no tener una larga duración en su trabajo, un promedio de 2 a 5 años ya que no realizan carrera dentro de las organizaciones e intentan vivir de lo que aman hacer.

Por lo expuesto anteriormente si la empresa desea mantener motivados a sus colaboradores es viable pensar en una modalidad de trabajo híbrida.



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Capítulo V: Viabilidad del trabajo remoto a lo largo del tiempo

En base a la información recopilada mediante encuestas creemos que en la empresa investigada es posible la viabilidad del trabajo remoto siempre y cuando se tengan en cuenta los siguientes elementos para la implementación del teletrabajo:

1. Definir objetivos cuantificables

Establece los objetivos de cada equipo y cada teletrabajador. Tienen que ser observables y medibles. Es responsabilidad de la organización establecer los mecanismos de reporte de los trabajos realizados durante la jornada laboral, para ello es necesario que todos los empleados cuenten con hardware y software necesario para realizar su trabajo.

2. Definir los canales de comunicación a utilizar

Elegir la estrategia y el método para comunicarse con los trabajadores además del número de reuniones y/o llamadas. Respetando el derecho del teletrabajador a la desconexión, así como también la privacidad del mismo.

3. Formar a los empleados

Los trabajadores deben estar preparados para teletrabajar. Esto implica incorporar conocimientos tecnológicos y aprender a utilizar las herramientas informáticas que van a implementar al trabajar a distancia. La organización debería diseñar los programas de capacitación acordes que permitan a los trabajadores incorporar nuevas habilidades y aptitudes para su uso adecuado, todo esto previo a la implementación del teletrabajo. Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de teletrabajo sean proporcionados por el trabajador, las partes pueden acordar la compensación de los gastos adicionales derivados de su uso.

4. Establecer herramientas de control

El teletrabajo obliga a los equipos a trabajar por objetivos lo que requiere de un seguimiento más exhaustivo. Esto se traduce en un aumento del control de la actividad y por tanto de la productividad. Es necesario una buena conexión a la red, buenos equipos y sobre todo buenos canales de comunicación entre los miembros de la organización. Aplicando programas que permitan la comunicación fluida entre los equipos (correo electrónico institucional y plataformas de videoconferencias pagas por la organización).

5. Contar con el equipamiento tecnológico necesario

Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de los servicios deben ser proporcionados por la organización.

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

- Corresponde a la organización determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el trabajador para la realización del teletrabajo en atención a las funciones desarrolladas por el trabajador.
- La organización tiene que determinar cuál será la metodología para el acceso del trabajador al sistema, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda, otorgando las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten necesarias.
- Está prohibida la delegación/ subrogación de funciones por parte del teletrabajador, así como el acceso a terceros de información confidencial o datos de propiedad de la organización.
- La organización tiene la facultad de disponer la restricción de accesos a sus sistemas de información, así como determinar e informar al teletrabajador sobre las responsabilidades aplicables en caso de uso indebido o no autorizado de los mismos.

6. Supervisión periódica

Resulta fundamental que la organización lleve un seguimiento activo del cumplimiento de las actividades y objetivos propuestos al implementar un sistema de teletrabajo. Desarrollar métodos que permitan medir la efectividad de la modalidad, desarrollar estadísticas en base a la información



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Conclusiones

A modo de conclusión de la presente investigación y respondiendo a nuestra hipótesis podemos decir que la pandemia trajo consigo un importante avance en cuanto a la modalidad de trabajo, siendo viable en la época actual y con la tecnología vigente, la implementación del trabajo remoto. Además debemos descartar la hipótesis planteada “El trabajo remoto tuvo un impacto más favorable en los Millenials mientras que la Generación X tuvo mayores dificultades a la hora de adaptarse” ya que la generación que creíamos reticente al cambio, como lo es la Generación X o Xennial, ha demostrado una gran adaptabilidad al trabajo remoto, aunque no se sentirían más motivados entre optar por una u otra opción como permanente. En contraposición, ante una modalidad híbrida muchos colaboradores de las Generaciones Millennial y Centennial se sentirán más motivados que en la modalidad presencial dada la importante reducción en costos que esta trae aparejada como así también el insumo de tiempo que podría destinarse a otras cuestiones.

Asimismo arribamos a la conclusión de que en términos motivacionales es viable la implementación del trabajo remoto en forma híbrida teniendo en cuenta que algunos de los colaboradores de la Generación X podrían estar próximos a jubilarse mientras que las generaciones más jóvenes perduraran en la empresa y estas prefieren la modalidad remota. Además dado que la alta dirección se maneja con una posición de liderazgo, ponderando la calidad de trabajo por sobre la cantidad y teniendo en cuenta que el líder busca integrarse al equipo, entendiendo las necesidades, los talentos y habilidades de cada colaborador, creemos que el trabajo remoto es la modalidad ideal para demostrar estas características. Lo expuesto es viable siempre que se planifiquen cuestiones básicas como reclutamiento de personal preparado para esta modalidad permitiendo así tener un personal adaptable a las posibles situaciones y aprovechando las ventajas de cada sistema.

Finalmente, para concluir si es conveniente de la implementación del trabajo remoto se debería complementar con un análisis económico, sin embargo esto no hace a los fines de nuestra investigación por lo que la empresa objeto de la investigación “YPF”, debería profundizar el análisis con un estudio de costo/beneficio más detallado.



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Referencias bibliográficas

Investigaciones consultadas:

- Alipour Jean-Victor, Fadinger Harald y Schymik Jan. (2020). My Home Is My Castle – The Benefits of Working from Home During a Pandemic Crisis Evidence from Germany .Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich.Recuperado de <https://www.ifo.de/DocDL/wp-2020-329-alipour-fadinger-schymik-pandemic-crisis-working-from-home.pdf>
- Areilza, I. (2018). Millennials. Generation Spain. Recuperado de <https://spain.generation.org/millennials/>
- Bonavida Foschiatti Cristian y Gasparini Leonardo.(2020).El impacto asimétrico de la cuarentena. Documentos de Trabajo del CEDLAS N° 261 en La Plata. Recuperado de <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/no-261/>
- CES-Confederación Europea de Sindicatos. (2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Recuperado de : https://www.ccoo-servicios.es/archivos/altamira/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf
- Chiavenato, Idalberto. (1994). Administración de los Recursos Humanos. Bogotá. Primera Edición. Edit. McGraw - Hill Interamericana.
- Di Martino, Vittorio, y Wirth. (1990). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida.Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, n. 4- p. 471. Recuperado de https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1285348400002676
- Equipo investigador de la Cámara Navarra de Comercio e Industrial.(2008).Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial.Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra en Pamplona.Recuperado de: <http://andresraya.com/wp-content/uploads/2012/04/teletrabajo.pdf>
- Farrer, Laurel.(2018).What are the benefits of remote working for businesses?.Recuperado de <https://blog.abodoo.com/smart-working/benefits-remote-working-businesses/>
- García-Allen, J. (2015). Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales. Psicología y mente. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>
- Hatayama Maho, Viollaz Mariana y Winkler Hernan.(2020). Jobs' Amenability to Working from Home. Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. Recuperado de



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

https://www.researchgate.net/publication/341384518_Jobs%27_Amenability_to_Working_from_Home_Evidence_from_Skills_Surveys_for_53_Countries

Honeker Silvia, González Lujan y Montiano Marcelo. (2021/2). Teletrabajo. FACPCE. Recuperado de <https://www.facpce.org.ar/wp-content/uploads/2022/09/El-Teletrabajo-en-el-Sector-Publico-1.pdf>

How many jobs can be done at home? Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272720300992>

Jünemann Francisca y Wiegand Claudia con colaboración de Kreutzberger Sofia.(2021).Manual de teletrabajo, marco jurídico y buenas prácticas.Fundación Chile Mujeres.Recuperado de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_774768.pdf.

Ley 27.555. (2020). Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Capítulo VI Del Contrato de Teletrabajo recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

NILLES, J. M. (1976). The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow. Nueva York: John Wiley & Sons.

Oficina Internacional del Trabajo.(2011)Manual de buenas prácticas en teletrabajo.Organización Internacional del Trabajo.Buenos Aires.Recuperado de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Rodriguez, Eva. M.(2022). La teoría de las necesidades de McClelland.La mente es maravillosa. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoriade-las-necesidades-de-mcclelland/>

Saco Barrios Raul.(2007).El teletrabajo.Lima,Perú.Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656156011.pdf>

Schteingart Daniel, Kejsefman Igal y Pescela Facundo. (2021). Evolución del trabajo remoto en Argentina. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/dt_5_-_evolucion_del_trabajo_remoto_en_argentina_desde_la_pandemia_1.pdf

W. Bartik Alexander, Bertrand Marianne y Cullen Zoe. (2020). The impact of COVID-19 on small business outcome and expectation. New York. Recuperado de <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2006991117>



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Sitios web consultados:

<https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>

<https://coderslink.com/talento/blog/medio-siglo-de-home-office-linea-del-tiempo-50-anos-de-historia-del-trabajo-remoto/>

<https://economyatic.com/la-evolucion-del-empleo-remoto/>

<https://www.crehana.com/es/blog/trabajo-remoto/que-es-trabajo-remoto/>

<https://www.iebschool.com/blog/las-12-mejores-herramientas-de-teletrabajo-rrhh-2-0/>

<https://www.elfinanciero.com.mx/el-preguntario/2021/07/06/dime-en-que-ano-naciste-y-te-dire-a-que-generacion-perteneces>



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Anexos

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
		X	

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?				X	
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?					X
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?					X
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?			X		
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?	X				

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
		X	

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?				X	
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?	X				
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					X
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?				X	
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?					X
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?	X				
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?	X				
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?	X				
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?			X		
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?				X	
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?			X		

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?				X	
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?				X	
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?			X		
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?				X	
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?			X		
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?				X	

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u>Baby Boomers</u>	<u>Generación X</u>	<u>Generación Y o Millenials</u>	<u>Generación Z o Centennials</u>
<u>(Nacidos entre 1945-1964)</u>	<u>(Nacidos entre 1965-1985)</u>	<u>(Nacidos entre 1982-1994)</u>	<u>(Nacidos entre 1995-presente)</u>
			X

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?				X	
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?				X	
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?			X		
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?				X	
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?			X		
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?		X			
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?			X		
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?			X		
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?					X

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<i><u>Baby Boomers</u></i>	<i><u>Generación X</u></i>	<i><u>Generación Y o Millenials</u></i>	<i><u>Generación Z o Centennials</u></i>
<i><u>(Nacidos entre 1945-1964)</u></i>	<i><u>(Nacidos entre 1965-1985)</u></i>	<i><u>(Nacidos entre 1982-1994)</u></i>	<i><u>(Nacidos entre 1995-presente)</u></i>
		X	

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?			X		
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?				X	
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?				X	
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?				X	
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?		X			
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?				X	
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?			X		
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?				X	
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?				X	
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?				X	
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?					X

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
		X	

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					X
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					X
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?			X		
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?					X
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?		X			

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
	X		

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?				X	
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?			X		
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					X
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?				X	
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?					X
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?			X		
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?			X		
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?		X			
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?			X		
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?			X		
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?				X	
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?				X	
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?			X		
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?			X		

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
	X		

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?				X	
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?				X	
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?				X	
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?				X	
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?				X	
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?				X	
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?			X		
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?				X	

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
		X	

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					X
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?				X	
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?				X	
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?			X		
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?			X		
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?				X	
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?				X	
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?				X	
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?				X	

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
		X	

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					X
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?			X		
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?			X		
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?					X
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?	X				
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?			X		
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?				X	

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
	X		

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?				X	
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?			X		
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					X
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?				X	
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?					X
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?			X		
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?			X		
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?				X	
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?				X	
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?			X		
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?			X		
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?			X		

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?			X		
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?	X				
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					X
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?			X		
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?					X
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?			X		
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?	X				
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?			X		
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?	X				
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?	X				
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?					X
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?			X		
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?			X		
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?			X		

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
		X	

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?			X		
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					X
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?				X	
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?					X
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?			X		
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?				X	
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?				X	
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?				X	
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?					X

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
			X

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					X
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?					X
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?			X		
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?	X				
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?					X

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
	X		

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					X
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					X
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?			X		
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?				X	
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?				X	
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?				X	

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
	X		

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totamente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totamente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?			X		
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?		X			
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?			X		
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?				X	
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?		X			
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?			X		
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?			X		
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?			X		
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?			X		
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?				X	
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?					X

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
	X		

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					X
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?			X		
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?					X
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?				X	
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?			X		
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?				X	
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?				X	
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?			X		

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					X
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?			X		
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?				X	
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?				X	
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?				X	
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?					X
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?			X		
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?			X		
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?				X	
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?			X		

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUIYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
	X		

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?			X		
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?		X			
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?				X	
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?			X		
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?					X
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?			X		
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?			X		
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?			X		
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?			X		
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?		X			
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?				X	
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?			X		
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?			X		
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?			X		

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado



CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

Documento: YPF-Privado

TRABAJO REMOTO Y MOTIVACIÓN

A continuación, desarrollaremos una breve encuesta con el propósito de conocer la opinión de trabajadores con respecto a la modalidad de trabajo remoto y obtener datos medibles acerca de su viabilidad.

Encuesta realizada bajo supervisión de FCE UNCUYO.

Marque con una cruz:

¿Usted a qué generación pertenece?

<u><i>Baby Boomers</i></u>	<u><i>Generación X</i></u>	<u><i>Generación Y o Millenials</i></u>	<u><i>Generación Z o Centennials</i></u>
<i>(Nacidos entre 1945-1964)</i>	<i>(Nacidos entre 1965-1985)</i>	<i>(Nacidos entre 1982-1994)</i>	<i>(Nacidos entre 1995-presente)</i>
	X		

En una escala del 1 al 5 donde el número 5 es más satisfactorio:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo.	En desacuerdo.	Neutro.	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho está con el trabajo remoto?					X
¿Cree que el trabajo remoto aumenta su productividad?					X
¿Considera que tiene habilidades suficientes en el manejo de la tecnología?					X
¿Recomendaría trabajar de forma remota a sus amigos?					X
¿El ambiente de trabajo (oficina), lo motiva?				X	
¿El ambiente de tele-trabajo (hogar), lo motiva?					X
¿Cree que mediante el teletrabajo puede crecer laboralmente y ampliar su horizonte de oportunidades?			X		
¿Durante el aislamiento obligatorio aumentó su carga de trabajo?				X	
¿El trabajo remoto le ha permitido manejar mejor su tiempo libre?					X
¿Considera que su trabajo se puede realizar de forma más eficiente desde la modalidad remota?				X	
¿Cree que es más difícil adoptar los valores de la empresa haciendo teletrabajo?		X			
¿Considera que su empresa le ofrece las herramientas y recursos necesarios para hacer su trabajo de la misma forma que lo haría desde la oficina?					X
¿Cómo calificaría la relación con su gerente cuando trabaja de forma remota?					X
¿Cómo calificaría la relación con sus compañeros cuando teletrabaja?					X
Si la empresa le brinda la posibilidad de trabajar de forma híbrida eligiendo los días de presencialidad ¿Cambiaría su motivación al trabajar en ella?				X	

Desde ya, muchas gracias por su participación.

Documento: YPF-Privado

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza,5 de diciembre de 2022.....


Ingrassia Silvia
41.966.369.


Tomás DROZD
41.863.080


Rocio Valle.
41.967.256.

.....
Firmas y aclaraciones

30.684

30.606

30.930

.....
Números de registros

41.966.369

41.863.080

41.967.256

.....
DNIs