



## DEL HOME OFFICE AL TRABAJO PRESENCIAL: LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS

Débora Cristina Bühler<sup>1\*</sup>

Tcheice Laís Zwirtes<sup>2</sup>

Jacinta Sidegum Renner<sup>3</sup>

### Resumen

---

Este artículo tiene como objetivo comprender la percepción de los trabajadores que laboran en dos empresas de tecnología sobre las condiciones laborales para el regreso presencial después de tres años de *home office*. El estudio se clasifica en observacional y descriptivo. En cuanto a los procedimientos, se caracteriza por ser una investigación de campo con un abordaje de la problemática bajo el paradigma cualitativo. El campo de estudio fueron dos industrias del área de tecnología en la región metropolitana y en el Gran Porto Alegre (Rio Grande do Sul). Para la recolección de datos se utilizó la entrevista semiestructurada. El grupo de participantes estuvo compuesto por 63 trabajadores. Los resultados de las entrevistas constituyeron tres categorías clasificadas en aspectos positivos: facilitación de intercambios, interacción y socialización; Aspectos negativos: tiempo de desplazamiento, adecuación de las rutinas personales y familiares; y sugerencias de mejora: del *home office* al trabajo presencial. Los resultados indican que la percepción de los trabajadores sobre el regreso al trabajo está directamente relacionada con la experiencia positiva o negativa vivida durante el *home office*. La principal sugerencia de los trabajadores apunta al trabajo híbrido, en el que los trabajadores pueden disfrutar de los beneficios de ambas modalidades de trabajo. La experiencia adquirida con el periodo de trabajo a distancia puede servir de adaptación a nuevas relaciones laborales, siempre y cuando el punto central sea la salud del trabajador.

**Palabras clave:** *Home office*, Regreso al trabajo presencial, Ergonomía participativa.

## FROM HOME OFFICE WORK TO FACE-TO-FACE WORK: THE PERCEPTION OF WORKERS IN TECHNOLOGY COMPANIES

### Abstract

---

This article aims to understand the perception of workers who work in two technology companies, regarding working conditions for returning in person after three years of working from home. The study is characterized as observational and descriptive. Methodologically, it is considered an experiential report employing a qualitative paradigm. The study was conducted

---

<sup>1</sup> Universidad Feevale/ Programa de Perfeccionamiento Científico. <https://orcid.org/0009-0006-2801-4094>.  
\*deboracristinabuhler@gmail.com.

<sup>2</sup> Universidad Feevale/ Programa de Posgrado en Diversidad Cultural e Inclusión Social. <https://orcid.org/0000-0001-8980-570X>.

<sup>3</sup> Universidad Feevale/ Programa de Posgrado en Diversidad Cultural e Inclusión Social. <https://orcid.org/0000-0002-9904-4710>.



in two technology companies located in the metropolitan area and Greater Porto Alegre (Rio Grande do Sul). A semi-structured interview was used as an instrument for data collection. The group of participants consisted of 63 workers. The results of the interviews constituted three categories classified into positive aspects: facilitation of exchanges, interaction and socialization; negative aspects: travel time, adjustment of personal and family routines; and suggestions for improvements: from home office work to in-person work. The results indicate that workers' perception of returning to work is directly related to the positive or negative experience lived while working from home. The workers' main suggestion points to hybrid work, in which workers can enjoy the benefits of both types of work. The experience gained from the period of remote work can provide adaptation to new work relationships, as long as the central point is the worker's health.

**Keywords:** Home office, Return to in-person work, Participatory ergonomics.

## 1. INTRODUCCIÓN

El área de tecnología de la información y las comunicaciones se ha destacado en el mercado brasileño, tanto por la generación de empleos como por su representación en la economía nacional. Al evaluar la relevancia de esta área, la Asociación de Empresas de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Tecnologías Digitales (BRASSCOM) destaca que ya representa el 6,6% del PIB brasileño, y que en Brasil se generan anualmente un promedio de 150 mil empleos en esta área (BRASSCOM, 2024). Con la llegada de la pandemia de Covid-19, se hizo necesario que este sector, así como muchos otros, adaptaran su organización laboral para cumplir con la normativa sanitaria vigente.

Luego del período crítico, el escenario pospandemia trajo varias reflexiones sobre las transformaciones del trabajo que eran necesarias, tanto a nivel nacional como internacional. Bridi et al. (2024) destacan que si bien hubo un crecimiento del trabajo en *casa* incluso antes de la pandemia, durante la misma, casi 9 millones de trabajadores trasladaron sus actividades profesionales al entorno doméstico. Entre estos profesionales, muchos forman parte del área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El teletrabajo o trabajo *en casa* utiliza tecnologías como smartphones, tablets, laptops, para trabajos que se realizan fuera de la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Según Requena (2007), la expansión de un habitar híbrido, es decir, vivir y trabajar en el mismo entorno, fue posible gracias a tecnologías que conectan a todos los usuarios. Sin embargo, si bien el equipo de trabajo y el acceso a internet son imprescindibles para permitir que el *home office* se lleve a cabo, existen otros elementos necesarios para la constitución de un lugar de trabajo adecuado, que no siempre son posibles y/o reales para los trabajadores.



En este contexto, la ergonomía se vuelve esencial para comprender las condiciones de trabajo, y puede proporcionar la transformación de la experiencia de los trabajadores con respecto al *trabajo en casa* y/o presencial. Según la Organización Internacional del Trabajo (2018), las condiciones de trabajo implican mucho más que la organización de la disposición del trabajo, abarcando cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, la remuneración y las demandas físicas y mentales. La macroergonomía es el enfoque que considera la integración de los elementos cognitivos y organizacionales y personales, tecnológicos, de proyectos, de procesos organizacionales y de interacción interna y externa (Asociación Brasileña de Ergonomía y Factores Humanos, 2024).

Al considerar la visión macroergonómica, Guimarães (2010) describe el análisis sistémico de la empresa, que debe priorizar la opinión del trabajador. Para Petry et al. (2023), el trabajador debe ser entendido como un individuo activo que ayuda a mantener su propia salud, y para ello, se estima que las organizaciones permiten la aproximación de la cultura de seguridad, la comunicación y las reglas organizacionales. Carvalho y Gemma (2023) abordan que el trabajo debe permitir a los trabajadores reconocer los elementos que impiden la acción o ejecución de un trabajo bien hecho, así como permitir que los trabajadores ayuden a resolver problemas, para que la transformación del trabajo realmente ocurra.

Cuando se llevó a cabo el presente estudio, se estaba dando el camino contrario al periodo de pandemia, es decir, dejar el trabajo desde casa y volver al trabajo presencial en las empresas. En general, las empresas siguieron las liberaciones sanitarias de acuerdo con los organismos gubernamentales para determinar el regreso al trabajo. Sin embargo, en algunas corporaciones, la devolución se llevó a cabo siguiendo la propia política de la empresa. Si bien el trabajo presencial era la realidad de los trabajadores antes del período de pandemia, el regreso al trabajo presencial tuvo implicaciones en términos de la readaptación de los trabajadores a las condiciones de trabajo, ya sea en relación con la disposición física de los puestos de trabajo y el entorno, o incluso en términos de la organización del trabajo. En vista de lo anterior, el objetivo de este estudio se centró en comprender la percepción de los trabajadores que laboran en dos empresas de tecnología, sobre las condiciones laborales para el regreso presencial después de tres años de *home office*.

## 2. MATERIALES Y MÉTODO

El estudio se caracteriza por ser de carácter aplicado y en cuanto al objetivo, se configura como observacional y descriptivo. De acuerdo con Prodanov y Freitas (2013), la investigación



descriptiva ocurre cuando el investigador registra y reporta los eventos observados sin interferir en ellos. En cuanto a los procedimientos técnicos, se utilizó la investigación de campo, que consiste en la búsqueda de información para la solución de un problema (Prodanov y Freitas, 2013).

El campo de estudio estuvo compuesto por dos medianas y grandes empresas de tecnología y comunicación, ubicadas en la región metropolitana y en el área metropolitana de Porto Alegre (Rio Grande do Sul - Brasil). Para la recolección de datos se utilizaron como instrumentos la entrevista semiestructurada y la observación de las actividades laborales. Según Braatz, Rocha y Gemma (2021), las entrevistas, entre otros recursos, se convierten en una de las formas de interacción con los sujetos y forman parte de la etapa de recolección de datos, permitiendo un análisis de la empresa y de la población trabajadora. El guión de la entrevista incluía preguntas sobre las características del perfil de los trabajadores, como el género, el grupo de edad, la antigüedad en la empresa, la educación, y tres preguntas más amplias sobre la percepción del trabajo de los entrevistados, a saber: "¿qué piensa de su trabajo?", "¿qué es bueno y qué se podría mejorar?" y "¿tiene sugerencias para mejorar?".

La selección de los participantes se realizó de manera no probabilística, por conveniencia, de manera que abarcó los diferentes sectores de la empresa. Los sectores que participaron en las dos empresas fueron: ventas, desarrollo, soporte técnico, finanzas y *marketing*. Inicialmente, se aclaró el objetivo del estudio a los trabajadores, donde se enfatizó la confidencialidad de las respuestas. En total, se realizaron entrevistas a 63 trabajadores de las dos empresas, 28 de la Empresa 1 y 35 de la Empresa 2. De acuerdo con Minayo (2017, p. 10), en la investigación cualitativa no hay forma de definir de antemano el punto de saturación, al que se llega cuando el investigador "encuentra la lógica interna de su objeto de estudio -que también es sujeto- en todas sus conexiones e interconexiones". Así, el número de trabajadores entrevistados se relaciona con la diversidad de actividades realizadas en las dos empresas y con la importancia y necesidad de obtener representación de todas las jerarquías y actividades laborales.

La recolección de datos duró un mes. En la empresa 1, los participantes habían estado trabajando de manera presencial durante un mes. En la empresa 2, los participantes regresaron en el mismo mes en que se realizó la encuesta. Las entrevistas se realizaron de manera presencial, individual, en un ambiente reservado, durante la jornada laboral en las instalaciones de las empresas, cada trabajador expresó su opinión libremente. La duración de cada entrevista se relacionó con la duración del discurso de los entrevistados, y cada una duró un promedio de



20 minutos. Las respuestas fueron transcritas a un formulario electrónico y posteriormente analizadas.

El análisis y discusión de los datos se realizó bajo el paradigma cualitativo, a través de la categorización y triangulación de los datos. De acuerdo con Minayo (2017), la investigación cualitativa está atenta a cuestiones socioculturales, donde se observan valores, opiniones, representaciones, formas de relación, comportamientos, prácticas y otros, y destaca la relevancia del entrevistador en encontrar la conexión con el sujeto y objeto de estudio. La autora observa que al entrevistar a alguien de un grupo, se considera una declaración personal y colectiva, así, los trabajadores que participaron en la recolección de datos vienen a representar la realidad vivida por el grupo y la realidad laboral en la que se insertan.

En cuanto a la categorización, Minayo (2001) afirma que esta se da a partir de la lectura exhaustiva del material recopilado, posibilitando la asociación de narrativas que presentan similitudes entre sí, lo que posibilita establecer categorías de discusión. Así, tras una lectura exhaustiva de las respuestas, considerando el número de entrevistas realizadas, las respuestas obtenidas se dividieron en tres categorías, las cuales serán discutidas en el apartado de resultados y discusión. Después de la categorización, se realizó una triangulación de datos. De acuerdo con Marcondes y Brisola (2014), ocurre durante la presentación y discusión de los datos, a partir de la presentación de los datos recolectados, el diálogo con los autores que son referentes en el tema y la posición del autor sobre la realidad abordada.

### **3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A partir de los datos recogidos de las entrevistas semiestructuradas, inicialmente se presentarán algunas características del perfil de los entrevistados de las dos empresas que participaron en este estudio: el 49% son hombres y el 51% son mujeres. La mayoría de los entrevistados tenían entre 20 y 29 años, con estudios superiores completos y llevaban más de 5 años en las empresas. En cuanto a las características de las actividades laborales, se destaca la interfaz humano/computadora, donde el 100% de los entrevistados utilizaba estaciones de trabajo con terminal de video (monitor y/o *notebook*). En el gráfico 1 se muestran los datos relativos al perfil de los trabajadores de las dos empresas que participaron en las entrevistas.

**Tabla 1:** Perfil de los trabajadores entrevistados

<b>Sexo</b>					
Hembra			Masculino		
33			30		
<b>Edad</b>					
Menores de 20 años	De 20 a 29 años	De 30 a 39 años	De 40 a 49 años	Más de 50 años	
1	32	24	6	0	
<b>Tiempo en la empresa</b>					
Menos de 1 año	1-2 años	2-3 años	3-4 años	4-5 años	Más de 5 años
8	13	8	4	9	21
<b>Escolarización</b>					
Completar la escuela secundaria	Educación Superior Incompleta	Educación Superior Completa	Postgrado		
2	20	30	11		

Fuente: Elaboración propia (2024)

Las respuestas obtenidas durante las entrevistas se clasificaron en 3 categorías, las cuales son: aspectos positivos: facilitación de intercambios, interacción y socialización; aspectos negativos: tiempo de desplazamiento, adecuación de las rutinas personales y familiares; y sugerencias de mejora: del *home office* al trabajo presencial.

### 3.1. Aspectos positivos: facilitación de intercambios, interacción y socialización

Los aspectos positivos reflejan la opinión de los trabajadores que identificaron condiciones satisfactorias en relación con el retorno al trabajo presencial. En este contexto, los trabajadores mencionan que el trabajo presencial es importante porque brinda la oportunidad de contactar con colegas, optimizando la buena marcha del trabajo y la socialización con el grupo, lo que se destacó en la siguiente narrativa: "Me gusta venir a la empresa a socializar". En consonancia, Andrade y Tonin (2024) destacan *el aislamiento social* y la pérdida de integración y vínculo con la organización como desventajas del trabajo desde casa. En las empresas evaluadas, se observó la socialización como factor de integración durante la evaluación de la organización del trabajo. Esto fue ejemplificado por los trabajadores al mencionar los momentos de merienda colectiva organizados por los grupos de trabajo, conversaciones informales que tuvieron lugar durante los descansos durante la jornada laboral y que proporcionaron un ambiente de trabajo ligero y distendido.

Otro aspecto positivo relacionado con el trabajo presencial surgió de las narrativas que resaltan la importancia del trabajo realizado en la empresa, además del énfasis positivo en el trabajo como fuente de aprendizaje. Según Brunoro et al. (2021), uno de los aspectos



fundamentales relacionados con la salud mental es la posibilidad de identificar al individuo con lo que hace, brindando oportunidades de crecimiento profesional, construcción de salud y autorrealización. Para Másculo y Vidal (2011), la búsqueda del conocimiento se convierte en una de las nuevas aspiraciones de los trabajadores. Los autores señalan que cuando la gestión del conocimiento permea las relaciones laborales y los trabajadores son vistos como asociados, el conocimiento es valorado y los trabajadores están más satisfechos y comprometidos con sus actividades en el ámbito profesional y personal (Másculo y Vidal, 2011).

También con respecto al impacto psicológico de volver al trabajo presencial, Ribeiro et al. (2021) presentaron resultados de investigaciones nacionales e internacionales sobre los efectos negativos sobre la salud mental del teletrabajo, destacando los siguientes aspectos: dificultad para gestionar el inicio y final de la jornada laboral, insatisfacción emocional y social también generada por el aislamiento, conflictos en las relaciones personales, aumento de la carga de trabajo, falta de cualificación y dificultad para crecer en la empresa. Los autores también afirman que los impactos del teletrabajo en la salud de los trabajadores dependen, entre otros aspectos, de la gestión de estos procesos (Ribeiro et al., 2021). En consonancia, también se mencionó el trabajo en equipo como un aspecto positivo de volver al trabajo presencial, y algunos trabajadores lo destacan como un beneficio, debido a la facilidad para resolver problemas a partir del contacto directo con colegas y gerentes. Este aspecto se comparó con algunas barreras de comunicación, que se dan en el trabajo remoto. Por ejemplo, la necesidad de conciliar agendas para celebrar reuniones con el fin de resolver cuestiones sencillas y de baja complejidad, que se resuelven fácilmente de forma presencial.

Para Costa (2013), la distancia física a la que se enfrentan los teletrabajadores, al trabajar en un ámbito culturalmente diferente al organizacional, genera un distanciamiento de la interacción social y profesional que representa el trabajo en la oficina. Es un hecho que un diálogo cara a cara permite una respuesta rápida, cuando se compara con el retorno generado por un medio electrónico, considerando que el receptor puede interpretar el mensaje como no prioritario entre sus atribuciones o interpretarlo erróneamente. Costa (2013) agrega que el teletrabajo es un reflejo de los recursos y discursos de la organización, y una revisión de los temas organizacionales es relevante para establecer una buena gestión.

Así, a partir de los resultados de las entrevistas, los aspectos positivos enfatizados por los trabajadores se relacionan con la convivencia en grupo, a través de la integración y el intercambio de ideas, así como con la facilitación de la comunicación directa y objetiva para la



resolución de problemas. Los aspectos destacados tienen un impacto positivo en el bienestar del grupo y en la eficiencia de la rutina de trabajo.

### **3.2. Aspectos negativos: tiempo de desplazamiento, reajuste de las rutinas personales y familiares**

El principal aspecto negativo en el regreso al trabajo, destacado por los trabajadores, está relacionado con el desplazamiento a la empresa, especialmente para los trabajadores que viven en otras ciudades. La pérdida de tiempo en el tráfico durante las horas pico se destacó durante las entrevistas como un factor de agotamiento emocional. Algunos trabajadores destacan la necesidad de más de 3 horas al día para desplazarse de casa al trabajo y viceversa y se expresan de la siguiente manera: "los desplazamientos son los más agotadores". De acuerdo con Iida y Guimarães (2016), la salud y la seguridad de los trabajadores se preservarán si se consideran las capacidades y limitaciones, respetando ciertos límites fisiológicos y cognitivos, previniendo situaciones de estrés, fatiga, riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. En este contexto, el tiempo de "viaje" sería uno de los factores para elegir el *trabajo de oficina en casa* y reducir el estrés con los desplazamientos. A la luz de las disposiciones, se destaca la necesidad de políticas públicas que promuevan medios de transporte público más efectivos, carreteras más seguras y conductores más preparados. Otra medida interesante sería la organización de las horas de trabajo para reducir el número de personas que se desplazan al mismo tiempo.

Los trabajadores son conscientes de que la estructura de trabajo que ofrece la empresa es mejor que la que se utiliza en casa, como se destaca en la siguiente afirmación: "la empresa tiene una mejor estructura, en comparación con el trabajo en casa". Sin embargo, el estrés generado por el tráfico es mayor cuando se compara con el malestar generado por el ambiente o el lugar de trabajo desorganizado, informan los trabajadores: "el tráfico diario es agotador, y por eso prefiero trabajar desde casa". Castañón et al. (2016), en un análisis superficial, afirma que el trabajo *en home office* tiene más ventajas que desventajas, sin embargo, al observar la práctica, los problemas identificados son los mismos que en el entorno laboral de la empresa, si no se cuenta con la intervención adecuada. Por lo tanto, una de las medidas para aliviar las limitaciones del trabajo desde *casa* para la salud de los trabajadores es brindar orientación sobre la importancia de las condiciones de trabajo independientemente del lugar donde se realice. Se debe tener en cuenta: el ambiente de trabajo, el mobiliario, el ruido y la iluminación.





En este contexto, el reto para las empresas se centra en ofrecer a los trabajadores remotos un entorno de trabajo que brinde comodidad y bienestar.

Otro aspecto mencionado en las entrevistas fue la dificultad para adaptar la rutina familiar/personal para volver al trabajo presencial. De acuerdo con los participantes, trabajar desde *casa* facilitó la conciliación de las actividades laborales con la rutina familiar, mencionada como ejemplo: llevar y recoger a los niños de la escuela, hacer la compra e ir al gimnasio. En este aspecto, Iida y Guimarães (2016) destacan que la satisfacción del trabajador resulta de la relación entre las necesidades y expectativas de cada individuo, lo que termina generando una sensación de bienestar y confort. Para Castañón et al. (2016), *el trabajo desde casa* permitió al individuo estar más integrado con la familia, horarios flexibles y libertad para satisfacer las demandas laborales. Andrade y Tonin (2024) destacan que si bien el teletrabajo tiene una desventaja en relación a un aumento en la demanda de resultados y dificultad en el avance profesional, la calidad de vida promovida por la flexibilidad es un factor determinante para elegir el trabajo *en casa*. En línea con los demás autores, otros estudios realizados en Brasil señalan que el trabajo desde *casa* permite una mayor flexibilidad en los horarios, reducción de costos con transporte, alimentación y vestido, mejora de la calidad de vida al ampliar la vida familiar y también aumento de la productividad (Almeida, 2018; Melo, 2011; Gomes, 2002; Hau y Todescat, 2018). Se entiende que, considerando que los trabajadores experimentaron el trabajo *desde casa* durante un periodo de 3 años, se tuvo la oportunidad de comprender algunos aspectos que antes de este periodo ni siquiera se cuestionaban. A partir de esto, se hicieron más evidentes las dificultades de reorganizar la rutina laboral de vuelta a la empresa con actividades familiares y sociales.

Por lo general, los aspectos negativos de la vuelta al trabajo presencial se centran en el tema del tiempo de traslado a la empresa. Todas las opiniones que apuntan a los aspectos negativos de la vuelta al trabajo destacan el tráfico como un factor que favorece la elección por el trabajo remoto. Las corporaciones, a través de una visión estratégica y un enfoque integrado, podrán minimizar los efectos de los desplazamientos y optimizar el trabajo.

### **3.3. Sugerencias de mejora: del *home office* al presencial**

Las sugerencias señaladas por los trabajadores indican una forma de minimizar las quejas. Cabe destacar que los testimonios fueron recogidos en 2023, en el periodo de retorno al trabajo presencial, lo que representa un momento de reajuste. Durante las entrevistas, surgieron comentarios que representan el deseo de ayudar a la empresa en la búsqueda de soluciones. Esta



premisa es una de las herramientas de la macroergonomía, que invita al trabajador a pensar y ayudar en la implementación de mejoras.

Al ser consultados sobre sugerencias de mejora, los trabajadores sugirieron flexibilizar el trabajo, a través del formato híbrido, y se expresaron de la siguiente manera: "Me gustaría volver al sistema híbrido", como medida para mitigar los obstáculos generados por el traslado a la empresa. El formato híbrido, que se caracteriza por unos días de trabajo remoto y unos días de trabajo en la sede de la empresa, fue una estrategia sugerida por los trabajadores. Costa (2013) señala que la virtualización de las organizaciones constituye una forma de organización del trabajo con características cualitativamente diferentes a las tradicionales, al reducir la distancia y el espacio y el tiempo entre el trabajo y el hogar, y transformar el trabajo que ya no es un lugar al que ir, a algo que se puede hacer en cualquier momento y lugar. Por otro lado, Bridi et al. (2024) señalan que el *teletrabajo* ha sustituido el estrés del tráfico por otras fuentes de tensión, provocadas por la adaptación a los cambios en las actividades y objetivos laborales, asociados a dificultades para manejar algunas herramientas y procedimientos tecnológicos que antes eran desconocidos. Los autores también señalan los problemas de adaptación con el entorno doméstico como una fuente de agotamiento físico y psicológico. Ferreira (2022) observa que, con el fin del aislamiento social, las relaciones laborales deberían pasar por un proceso de reformulación. Para ello, se debe evaluar el equilibrio entre los temas de productividad y las metas, asociado a la conveniencia de la movilidad temporal y geográfica. El aspecto más relevante para el autor se relaciona con las nuevas prácticas de gestión basadas en un mayor grado de confianza y, en consecuencia, en una mayor autonomía, que generan un sentimiento de aprecio por parte de los trabajadores.

Considerando los factores expuestos, se observó durante las entrevistas que existe una dualidad de sentimientos de los trabajadores frente al retorno al trabajo presencial, se observó que las justificaciones para estar satisfecho o no con el retorno al trabajo presencial están directamente relacionadas con las experiencias individuales de cada trabajador. Las narrativas que valoran *el trabajo desde casa* están impregnadas de sentimientos y percepciones positivas experimentadas durante el período de trabajo remoto. Los trabajadores que manifiestan estar satisfechos con el regreso al trabajo presencial, por su parte, comentan situaciones negativas del *home office*.

Los trabajadores señalaron dos situaciones que justifican los beneficios de *trabajar desde casa*: primero, los temas de desplazamientos, y segundo, mayor posibilidad de concentración y enfoque, especialmente en actividades estrictamente administrativas y



financieras. Según Castañón et al. (2016), trabajar desde casa requiere mucha motivación, disciplina y concentración para evitar distracciones que pueden llevar a la pérdida de productividad. Frente a este aspecto, se observó durante las entrevistas que la realidad familiar interfiere directamente en esta concentración para realizar actividades laborales. La realidad de un trabajador que vive solo o logra estar en un ambiente restringido en su propia casa, señala que el trabajo de *home office* permite una mayor concentración. Para los trabajadores que tienen una estructura familiar diferente, es decir, comparten casa con otras personas y no tienen un espacio propio para trabajar, tienden a sentirse perjudicados en relación a los resultados de su trabajo.

Otro aspecto que emergió de las narrativas como una característica positiva fue el valor agregado a la calidad de vida, especialmente para los trabajadores que se trasladan desde otras ciudades, además de una mayor vida familiar y mayor tiempo para cuidar su salud, cuando realizan trabajo remoto. Dal Forno y Finger (2015), describen que la calidad de vida en el trabajo refleja no solo cómo los individuos realizan mejor la tarea, sino también cómo las empresas pueden permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. En este aspecto, los resultados de las entrevistas formaron parte de un informe de ergonomía, y los resultados se presentaron a las empresas en reuniones específicas con la dirección, gerentes y trabajadores, dando a conocer los resultados. Sin embargo, es responsabilidad de cada corporación evaluar las medidas adecuadas y la gestión de los problemas desde una gestión participativa e integrada, de acuerdo a la realidad de trabajo en la que se insertan.

De esta manera, las sugerencias señalan que el trabajo híbrido puede ser una alternativa para garantizar más tiempo libre y, en consecuencia, aumentar la calidad de vida. Sin embargo, en la modalidad híbrida, los trabajadores seguirían teniendo las ventajas del trabajo presencial, lo que indica un equilibrio entre los aspectos positivos y negativos señalados durante las entrevistas.

#### 4. CONSIDERACIONES FINALES

Este estudio tuvo como objetivo comprender la percepción de los trabajadores que laboran en dos empresas del área de tecnología, sobre las condiciones laborales para el regreso presencial después de tres años de *home office*. A partir de los resultados obtenidos, se observa que si bien las empresas se organizaron para retornar al trabajo presencial, al garantizar un clima laboral adecuado, algunos trabajadores mostraron insatisfacción al volver al trabajo presencial, especialmente por las comodidades del trabajo desde *casa*, sobre todo en temas relacionados



con los desplazamientos. Para los demás trabajadores, el regreso al trabajo presencial fue visto con satisfacción, ya que permitió una estructura más organizada en comparación con el ambiente doméstico. Este puede ser uno de los aspectos más destacados para las empresas que buscan *trabajar desde casa de forma continua* o híbrida, es decir, para garantizar que las condiciones de trabajo sean adecuadas a los requisitos de las tareas realizadas y para encontrar formas de evaluar y mitigar los riesgos ergonómicos de acuerdo con la legislación.

En definitiva, tanto el *home office* como el trabajo presencial tienen aspectos positivos, que pueden ser aprovechados para garantizar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, asociados a la productividad y calidad de los servicios prestados. Se cree que se pueden realizar más investigaciones para verificar si la percepción inicial de regreso al trabajo persiste después de un período de aclimatación en la empresa. En cuanto a la limitación del estudio realizado, se menciona el no seguimiento de las resoluciones de los problemas señalados por los trabajadores de las dos empresas. El resultado más efectivo y eficiente para los trabajadores y las empresas debe ser evaluado por cada institución, a partir de una gestión participativa e integrada, de acuerdo a la realidad en la que se encuentran, siendo la salud de los trabajadores el eje central.

## 5. REFERENCIAS

- Almeida, L. B. Q. (2018). Teletrabalho em instituições públicas: um estudo de caso no Tribunal de Contas do Estado do Ceará. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal Ceará, Fortaleza.
- Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos. (2024). Macroergonomia. Recuperado em 29 de maio de 2024, de <https://www.abergo.org.br/grupos-tecnicos>.
- Andrade, R. C., & Tonin, L. A. (2024). Análise ergonômica do trabalho: O caso de uma instituição federal de ensino superior - contraste entre o trabalho presencial e remoto. Revista Ação Ergonômica, 17(1), 1-17. <http://dx.doi.org/10.4322/rae.v17e202314>.
- Braatz, D., Rocha R., & Gemma, S. (2021). Engenharia do Trabalho: saúde, segurança, ergonomia e projeto. Santana de Parnaíba, SP: Ex Libris Comunicação. Recuperado em 10 de abril de 2024, de <https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/15440>.
- BRASSCOM. (2024). Relatório Setorial 2023 Macrossetor de TIC. Recuperado em 13 de abril de 2024, de <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-2023-macrossetor-de-tic/>.
- Bridi, M. A., Tropaia, P. V., & Vazquez, B. V. (2024). Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 49, 1-10. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3>.
- Brunoro, C. M., Montedo, U. B., Mascia, F. L., & Szelwar, L. I. (2021). Engenharia do Trabalho: saúde, segurança, ergonomia e projeto. In Braatz, D., Rocha R., & Gemma, S., Qual é o sentido do trabalho? (pp. 79-97). Santana de Parnaíba, SP: Ex Libris Comunicação. Recuperado em 10 de abril de 2024, de <https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/15440>.



- Carvalho, R. J., & Gemma, S. F. B. (2023). Ergonomia participativa e tecnologia social: aproximações teóricas para uma melhor prática ergonômica. *Revista Ação Ergonômica*, 17(1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.4322/rae.v17e202313>.
- Castañon, J. A. B., Cruz, T. C. B., Carvalho, J. L., & Ragone, G. N. (2016). O home office e a ergonomia nas condições de trabalho e saúde de arquitetos e engenheiros. In *Anais do I Congresso Internacional de Ergonomia Aplicada* (pp. 1-12). Recife: Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Costa, I. D. S. A. (2013). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. *Cadernos Ebape.br*, 11(3), 462-474. Recuperado em 02 de junho de 2024, de <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/11655>.
- Dal Forno, C., & Finger, I. da R. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 07(2), 103-112. <http://dx.doi.org/10.3895/rbqv.v7n2.3015>.
- Ferreira, P. (2022). As novas relações de trabalho em um contexto pós-pandemia. Fundação Getulio Vargas. Recuperado em 20 de abril de 2024, de <https://portal.fgv.br/artigos/novas-relacoes-trabalho-contexto-pos-pandemia>.
- Gomes, M. H. T. S. (2002). Análise da adoção do teletrabalho: um estudo de caso na administração de uma instituição federal de ensino superior (Tese de doutorado). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Guimarães, L. B. de M. (2010). Macro ergonomia: colocando conceitos em prática. Porto Alegre: FEENG - PPGEP/ UFRGS.
- Hau, F., Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3). <https://doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>.
- Iida, I., & Guimarães, L. (2016). *Ergonomia: projeto e produção* (3a ed.). São Paulo: Blücher.
- Marcondes, N. A. V., & Brisola, E. M. A. (2014). Análise por triangulação de métodos: um referencial para pesquisas qualitativas. *Revista Univap*, 20(35), 201-208. <https://doi.org/10.18066/revunivap.v20i35.228>.
- Másculo, F. S., & Vidal, M. C. (2011). *Ergonomia: trabalho adequado e eficiente*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora LTDA.
- Melo, E. R. (2011). *Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação* (Dissertação de mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Minayo, M. C. de S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 01-12. Recuperado em 14 de abril de 2024, de [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7429265/mod\\_resource/content/1/amostragem%20e%20saturac%CC%A7a%CC%83o%20pesq%20qualitat%20Minayo%202017.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7429265/mod_resource/content/1/amostragem%20e%20saturac%CC%A7a%CC%83o%20pesq%20qualitat%20Minayo%202017.pdf).
- Minayo, M. C. de S., Deslandes, S. F., Neto, O. C., & Gomes, R. (2001). *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade*. (18a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Condições de trabalho*. Genebra: OIT. Recuperado em 15 de julho de 2024, de <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/condicoes-de-trabalho>.



- Organização Internacional do Trabalho. (2020). Teletrabalho durante e após a pandemia de COVID-19: guia prático. Genebra: OIT. Recuperado em 15 de abril de 2024, de [https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf).
- Petry, F. O., Mazzoni, C. F., Abreu, E. S., & Marçal, M. A. (2023). Adoecimento ocupacional, macroergonomia e legislação em saúde e segurança do trabalho: uma reflexão sobre suas interfaces. In Anais do XXIII Congresso Brasileiro de Ergonomia. Florianópolis: ABERGO.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale.
- Requena, C. A. J. (2007). Habitar híbrido: interatividade e experiência na era da cibercultura (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Ribeiro, B. M. S. S., Robazzi, M. L. C. C., & Dalri, R. M. B. (2021). Saúde mental e teletrabalhadores: revisão integrativa. Revista Saúde e Meio Ambiente, 12(02), 127-147. Recuperado em 20 de julho de 2024, de <https://periodicos.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/12890>.