



Ministerio de
Salud

Gobierno de Chile

Autocuidado y Promoción de la Salud Ocupacional en el Contexto del Teletrabajo

Klgo. Erg. Esteban Varas Ramírez
Asesor Departamento de Salud Ocupacional
División de Políticas Públicas y Promoción
Subsecretaría de Salud Pública
Ministerio de Salud

15 de septiembre de 2021



Teletrabajo



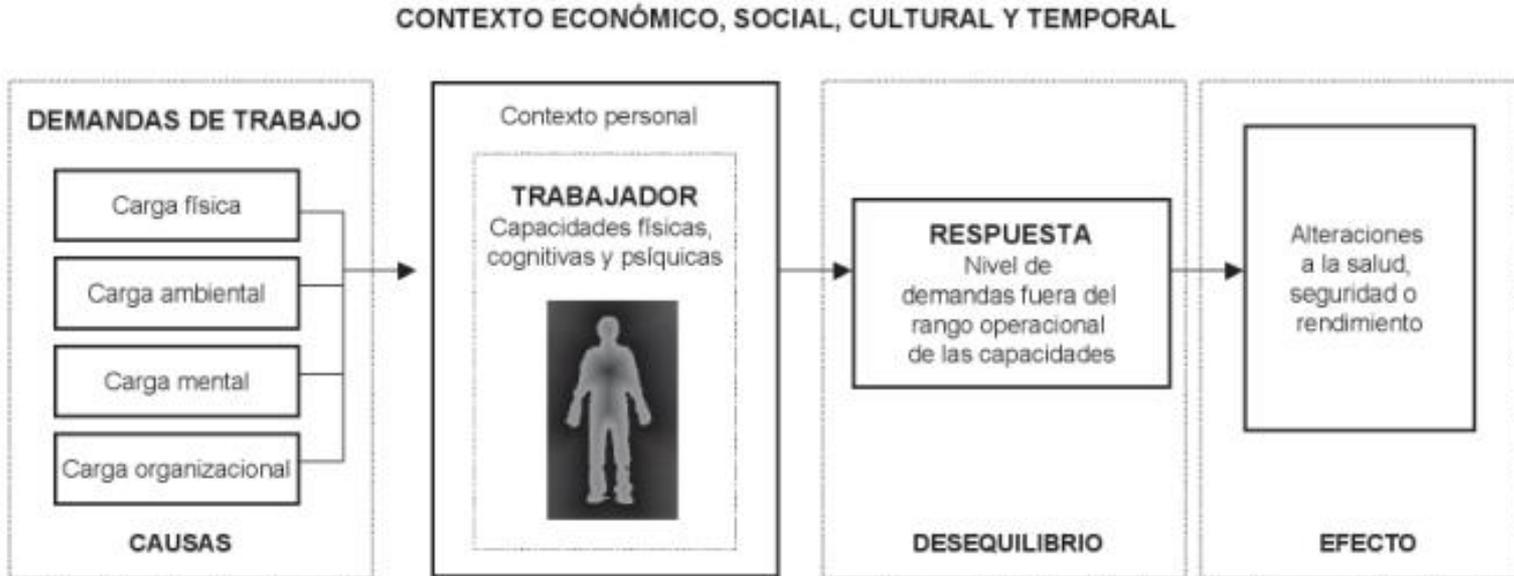
Teletrabajo

Cambios y acontecimientos relevantes en cómo nos relacionamos con el trabajo



Teletrabajo

Cambios y acontecimientos relevantes en cómo nos relacionamos con el trabajo



Teletrabajo

Cambios y acontecimientos relevantes en cómo nos relacionamos con el trabajo



Teletrabajo

Esta idea empezó a suscitar interés en la década de **1970 por la crisis del petróleo**. Se consideró que el teletrabajo permitiría evitar los elevados gastos de combustible para el transporte hasta el lugar de trabajo y reducir los gastos de calefacción y climatización de los locales de oficina.



¿Qué es el Teletrabajo?

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo

Desempeño de las funciones laborales fuera del espacio “habitual de trabajo”

Puede realizarse a tiempo parcial o completo

Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de tecnologías de la información y comunicación (TICs) para el contacto entre el trabajador y la institución.

Puede ser realizado por cualquier persona, independiente de su género, edad y condición física



Teletrabajo

El avance del teletrabajo ha estado vinculado tanto al **despliegue de nuevas tecnologías de comunicación** como a la necesidad de las empresas de desarrollar **estructuras organizacionales más flexibles** (Buirra, 2012).

El teletrabajo es, actualmente, accesible para un mayor número de trabajadores gracias a herramientas tecnológicas como los programas informáticos compartidos, las redes privadas virtuales, las conexiones de Internet de banda ancha, las conferencias telefónicas y las videoconferencias



Teletrabajo

Proporción	Tiempo parcial/ Tiempo completo
1. Lugar de ejecución	Fijo/Móvil, el trabajador se desempeña en distintos lugares fuera del centro principal de operaciones. Las misiones en terreno no se consideran teletrabajo sino adscripción temporal a un lugar de destino fuera del centro principal de operaciones.
2. Horario	Fijo: los días u horas en que el trabajador desempeñará sus funciones fuera del centro de operaciones son siempre los mismos. Variable: los días u horas en que el trabajador desempeñará sus funciones fuera del centro de operaciones varían.
3. Colaboración	Colaboración baja: la interacción que los trabajadores han de mantener con sus colegas de centro principal de operaciones es baja. Colaboración alta: la interacción que los trabajadores han de mantener con sus colegas de centro principal de operaciones es alta.
4. Sincronización	Secuencial: las tareas interdependientes se desarrollan en forma consecutiva. Simultánea: las tareas interdependientes se desarrollan simultáneamente.
5. Autonomía	Autonomía baja: los trabajadores tienen poco margen para decidir acogerse al teletrabajo, cuándo y cómo. Autonomía alta: los trabajadores tienen mucho margen para decidir acogerse al teletrabajo, cuándo y cómo.

FUENTE: J.M. Nicklin et al: "Telecommuting: what? Why? When? and How?" en J.Lee(ed): *The impact of ICT on work* (Singapore, Springer Science + Business Media, 2016), pág 46, cuadro 3.2

Teletrabajo

En Chile en el 2020, y en el contexto de la pandemia por Coronavirus, se comenzó a instalar la urgencia de la implementación del trabajo a distancia o teletrabajo. El confinamiento de casi 10 millones de personas llevó a que muchas empresas implementen sus tareas y funciones desde sus hogares.

El **26 de marzo de 2020**, se publicó la **ley N° 21.220**, que modificó el Código del Trabajo en materia de teletrabajo, esta ley define estas modalidades como *“un tipo de trabajo donde la o el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”*.



Teletrabajo / Trabajo a Distancia

En marzo, un 22,4% de los trabajadores y trabajadoras realizó alguna de esas modalidades, creciendo en comparación con enero de 2021, cuando se llegó al 16,7%.

En marzo de 2021, un 22,4% de los trabajadores y trabajadoras realizó labores a distancia o bajo la modalidad de teletrabajo.

Esta modalidad de trabajo se concentra en las y los trabajadores de los sectores de Información y Comunicaciones (81,8%), Enseñanza (75,9%), Suministro de Electricidad y Gas (51,5%) y Actividades Financieras y de Seguros (49,6%).

Teletrabajo / Trabajo a Distancia

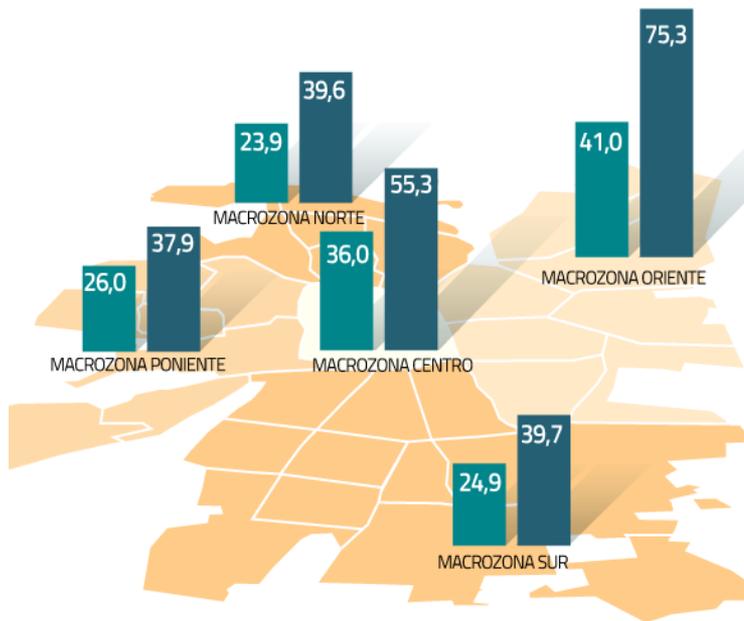
TRABAJO A DISTANCIA DE LOS ASALARIADOS EN EL GRAN SANTIAGO

% QUE TRABAJAN DESDE SU PROPIO HOGAR SOBRE EL TOTAL

% CON EDUCACIÓN SUPERIOR COMPLETA



DE LOS **2,1 MILLONES** DE ASALARIADOS EN EL GRAN SANTIAGO REALIZAN LABORES A DISTANCIA



DE LOS **5,3 MILLONES** DE ASALARIADOS EN EL PAÍS TRABAJA DESDE SU HOGAR



DE LOS ASALARIADOS TIENE EDUCACIÓN SUPERIOR COMPLETA

QUÉ EDAD TIENE % RANGO DE ETAREO



15 A 24 AÑOS

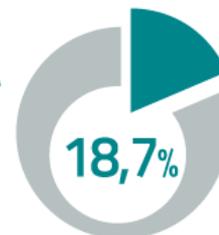
EQUIVALE A

33.686 PERSONAS



25 A 59 AÑOS

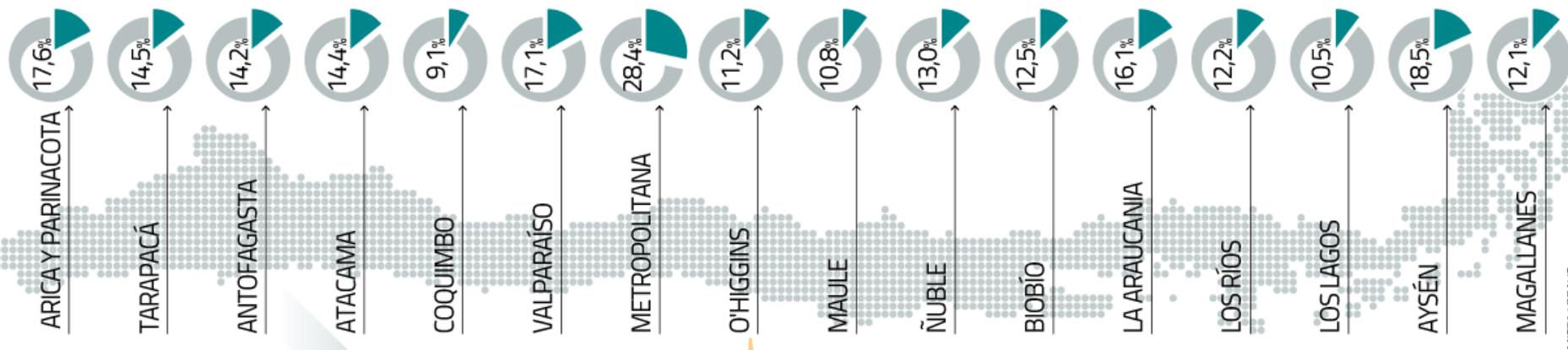
952.869 PERSONAS



60 AÑOS Y MÁS

87.740 PERSONAS

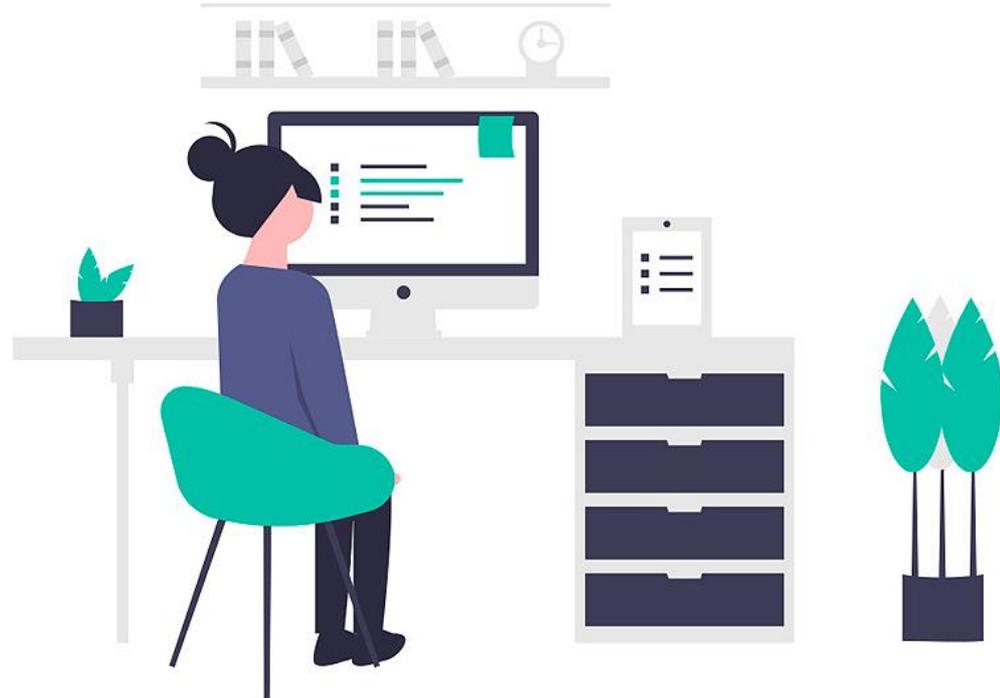
Teletrabajo / Trabajo a Distancia



Análisis en base a la Encuesta Nacional de Empleo del INE revela que los asalariados trabajando a distancia, pasaron desde los 41 mil a más de 1 millón entre febrero y julio del 2020

Ventajas y Desventajas Potenciales del Teletrabajo

Sus efectos en la productividad son controvertidos, un análisis realizado por Martin y McDonnell (2012) muestra una correlación baja pero positiva entre productividad y teletrabajo, pero también hay evidencia de lo contrario (Linos, 2016). Se estima que estos eventuales efectos sobre la productividad suelen ser mediados por los cambios en la motivación para trabajar, la autonomía para organizar tiempos y tareas y, los cambios en la cultura laboral asociada a la producción por objetivos (Havriluk, 2010).



Ventajas y Desventajas Potenciales del Teletrabajo

Desde el punto de vista de las personas:

Las personas que realizan teletrabajo pueden beneficiarse con un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; obtención de ahorros gracias a la reducción de los gastos derivados de un vehículo o el transporte público, la reducción en el tiempo de desplazamiento, entre otros.



Ventajas y Desventajas Potenciales del Teletrabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado, que “facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo: no solo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades para todos”

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Autonomía para gestionar el tiempo y lugar de trabajo pueden brindar una mayor conciliación, pero también difuminar los límites entre lo laboral y lo familiar (Figueroa & Moyano, 2008).



Ventajas y Desventajas Potenciales del Teletrabajo

El sólo hecho de estar presente en el hogar **no asegura la conciliación**, si es que no se permite una adecuada separación de espacios, una organización del día adaptada a las responsabilidades domésticas que se quiere atender, un entorno de trabajo cómodo y agradable, etc.



Ventajas y Desventajas Potenciales del Teletrabajo



Otro riesgo para los trabajadores recae en la posibilidad de que se intensifique su carga laboral, si no se respeta plenamente su derecho a desconectar los dispositivos móviles y no recibir comunicaciones de la empresa fuera de las horas de trabajo.

Desafíos Frente a su Implementación

El teletrabajo es un fenómeno complejo cuya implementación efectiva supone un desafío importante para una organización, y, una vez implementado, puede acarrear efectos inesperados.

Esta modalidad de trabajo requiere del cumplimiento de condiciones individuales y organizacionales mínimas.



Desafíos Frente a su Implementación

Previo a la implementación de esta modalidad de trabajo es importante:

- a. Identificar funciones que, por su naturaleza, puedan ser realizadas a distancia sin supervisión directa. El teletrabajo es una modalidad que debe ser definida al nivel de funciones más que de cargos.
- b. Desarrollar un adecuado nivel de digitalización de los procesos esenciales de las funciones definidas como parte del teletrabajo como también de los insumos y material necesarios.
- c. Tener parámetros para evaluar los efectos del teletrabajo. Es esencial que se cuente con indicadores fidedignos de productividad que permitan su monitoreo permanente.



Desafíos Frente a su Implementación

- d. La empresa debe brindar los recursos y apoyos necesarios para la implementación del teletrabajo, demostrando su compromiso organizacional con el proyecto.
- e. La infraestructura computacional debe tener la capacidad necesaria para desarrollar el trabajo diario y tener un adecuado soporte del área de TIC de la empresa, para entregar una respuesta satisfactoria a los usuales imprevistos del periodo inicial.
- f. Garantizar la confidencialidad de la información sensible



Desafíos Frente a su Implementación

También es necesario considerar la aptitud individual, psíquica y social de las personas para teletrabajar, así como las funciones y características del puesto que desempeña:

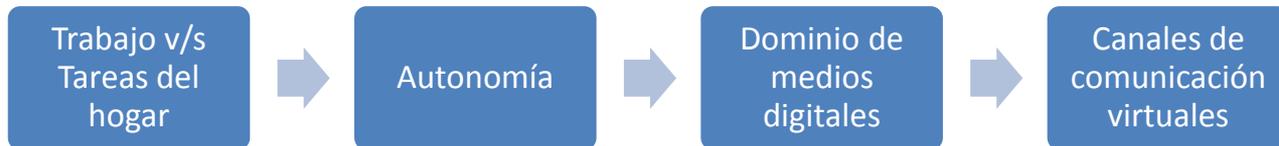
- Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa.
- Capacidad de proceder solo, sin supervisión.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda de resultados.
- Disciplina, sistematicidad y orden.
- Capacidad de gestionar la comunicación.
- Capacidad de autogestionar el tiempo.
- Alto grado de compromiso.
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral.



Desafíos Frente a su Implementación

Es importante que los trabajadores que postulen al teletrabajo tengan información sobre las condiciones requeridas para desempeñarse con éxito en esta modalidad y los desafíos que implica, de modo que sus expectativas se ajusten a las posibilidades reales que implica el teletrabajo.

La organización debe desarrollar y fortalecer las competencias de sus trabajadores necesarias para una correcta implementación del teletrabajo



Desafíos Frente a su Implementación

En las primeras fases de implementación, la supervisión y evaluación permanente de la modalidad, considerando la envergadura de este tipo de modificaciones y los efectos que puede tener según la realidad de la institución.

El modo de la supervisión como también el proceso de implementación del teletrabajo debe ser **claramente definido y de común acuerdo con las personas que participan en la modalidad**, con el objetivo de resguardar el clima organizacional e incorporar la opinión de todos los actores relevantes



Desafíos Frente a su Implementación

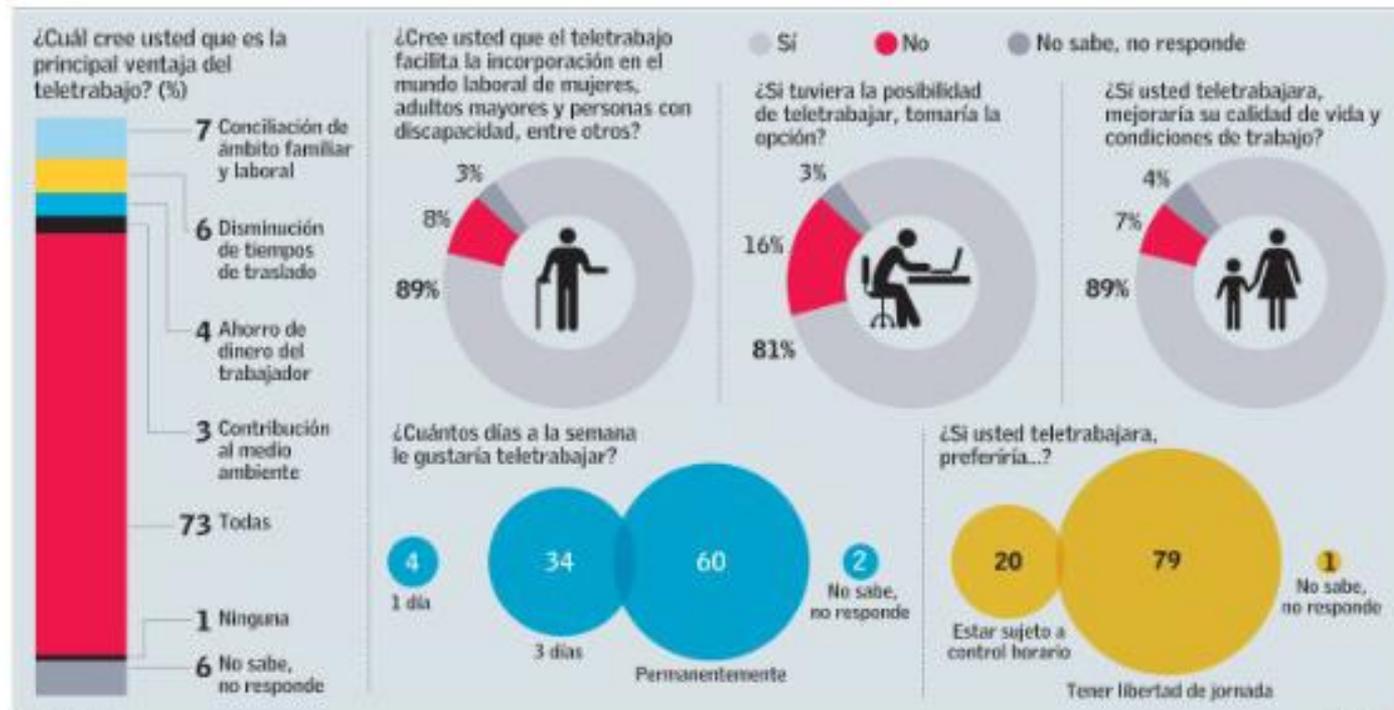
El empleador debe tomar las **medidas necesarias para evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales** velando por la mantención de **condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el lugar** donde se desarrollarán los servicios.

Las empresas que opten por implementar esta modalidad de trabajo, deben garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica a través del organismo administrador al que esté afiliado o adherido.



Desafíos Frente a su Implementación

Estudio de opinión pública: teletrabajo



Fuente: Caden

EL MERCURIO

Nueva Normativa sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Regulación

- Ley 21.220 sobre trabajo a Distancia y Teletrabajo (Código del Trabajo).
- D.S N°18 de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento que establece Condiciones Específicas de Seguridad y Salud en el Trabajo a Distancia y Teletrabajo.
- Circular N°3532 de 04 de Septiembre de 2020. SUSESO.
- D.S N°594, de 1999, del MINSAL, sobre condiciones sanitaria en los lugares de trabajo.



Nueva Normativa sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo

¿Qué es y Qué no es?

Trabajo a Distancia: “Aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Teletrabajo: “Tipo de trabajo a distancia en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

NO es Trabajo a Distancia Ni Teletrabajo: El caso del trabajador que presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.



Nueva Normativa sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Características

Surge del pacto entre el empleador y el trabajador, al inicio o durante la relación laboral.

Las partes determinan el lugar de trabajo, que puede ser el domicilio del trabajador, otro lugar determinado o aquel que decida libremente el trabajador.

Puede ser total o parcial, combinando tiempos de trabajo presencial y trabajo a distancia.

Puede darse en jornada ordinaria, libre o sin limitación de jornada, en caso de teletrabajo, respetando desconexión (12x24)



Nueva Normativa sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Características

Equipos, herramientas y EPP, deben ser suministrados gratuitamente por el empleador.

Condiciones de seguridad y salud, se regulan en reglamento. Debe informar riesgos por escritos, capacitación.

Deber de autocuidado, principalmente deber del trabajador.

Asegurar participación en actividades de la empresa.

Fiscalización, corresponde a la Dirección del Trabajo.



Nueva Normativa sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Nuevas consideraciones

CIRCULAR 3532 SUSESO PERMITE ACLARAR DUDAS Y RESPONSABILIDADES

COBERTURA accidentes ocurridos a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen .(Causalidad)

EXCLUIDO accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo, los producidos intencionalmente por el trabajador y los accidentes domésticos.

“Aquellos ocurridos al interior del domicilio, con motivo de la realización de las labores de aseo, de preparación de alimentos, lavado, planchado, reparaciones, actividades recreativas u otras similares”

Recomendaciones para realizar Teletrabajo

En relación al espacio de trabajo:

- Se recomienda que el espacio destinado al teletrabajo, sea un espacio físico fijo que reúna las condiciones mínimas de iluminación, ventilación, ruidos, etc.
- Idealmente debe ser en un lugar tranquilo y sin interrupciones, donde puedas adecuar la habitación, de forma temporal o permanente, con los elementos y resguardos similares a los que tienes en tu lugar de trabajo.
- En la medida de lo posible, considera la necesidad de tener un lugar aislado que impida que tu vida laboral se combine con la familiar

Recomendaciones para realizar Teletrabajo

En relación con los horarios:

- Se recomienda establecer horarios realistas que permitan el desarrollo adecuado de las labores.
- Una posibilidad es mantener los horarios que existían en el centro de trabajo respecto a entrada, salida, de almuerzo, pausas para hidratarse y/o descanso, desarrollo de reuniones periódicas con pares y/o jefaturas, o bien planificar una jornada que se ajuste a la rutina familiar consensuada con el resto de los integrantes del hogar.

Recomendaciones para realizar Teletrabajo

Trastornos Musculoesqueléticos producto de malas posturas y/o movimientos repetitivos.

Este riesgo se asocia al trabajo sentado frente al computador, las medidas preventivas se asocian tanto a la posición y movimientos que hacemos con nuestro cuerpo como a la realización de pausas y ejercicios compensatorios. Idealmente se recomienda utilizar un computador de escritorio, con silla regulable y en el caso de computadores portátiles (notebooks), se recomienda hacer algunas adaptaciones.



Recomendaciones para realizar Teletrabajo

Espalda, tronco y cuello

- Usa una silla que te permita apoyar la espalda totalmente.
- El computador debe estar ubicado al frente.
- El borde superior de la pantalla debe quedar al mismo nivel o ligeramente por debajo de los ojos, a una distancia de 50 cm. aproximadamente.
- Los objetos que utilizas para cumplir con tus tareas ubícalos a una distancia cómoda para evitar posturas forzadas.

Brazos, manos y muñecas

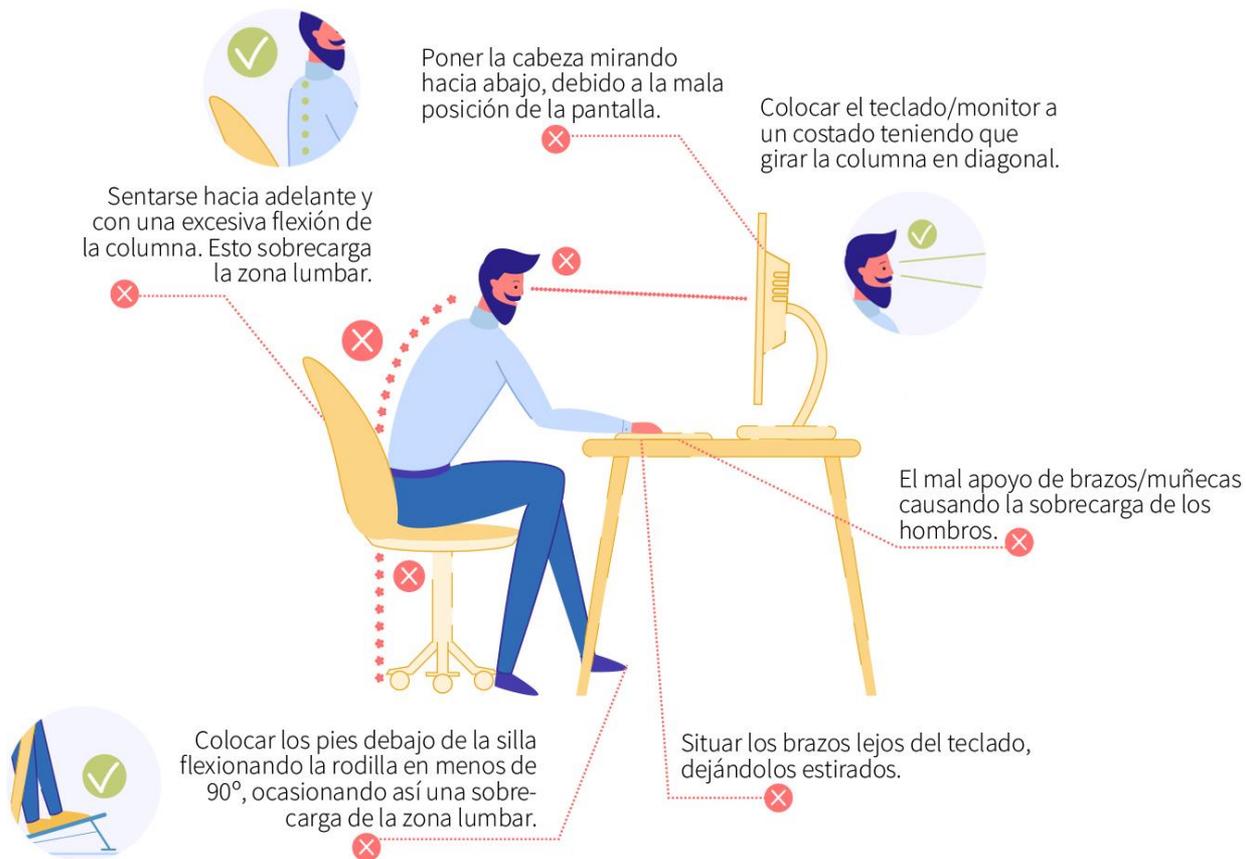
- Codos deben ubicarse a la altura del teclado y los antebrazos apoyarse sobre la superficie de trabajo para alcanzar cómodamente el teclado.
- Las muñecas deben ubicarse sobre el teclado y mouse de manera neutra como descansando sobre ellos.

Piernas

- Idealmente, tus muslos deben formar un ángulo de 90° con el tronco mientras tus pies reposan en el suelo.



Recomendaciones para realizar Teletrabajo



Recomendaciones para realizar Teletrabajo

Fatiga Visual

- Regula el brillo de la pantalla y el tamaño de la letra para evitar fatiga visual.
- Ubica la pantalla en un lugar donde se evite el deslumbramiento o reflejos en ella o te llegue exceso de luz directamente.
- Utiliza cortinas o persianas que regulen el paso de la luz natural, en caso de tener exceso de iluminación.



Recomendaciones para realizar Teletrabajo

Conducta Sedentaria



La Conducta Sedentaria (CS) prolongada también es un emergente factor de riesgo para la salud. Aquellos individuos que pasan mayor tiempo en CS tienen un elevado **riesgo de mortalidad** comparado con aquellos que permanecen menos horas en CS. Esta asociación se mantiene en el ámbito laboral, ya que el tiempo prolongado sedente durante la jornada laboral está significativamente asociado al desarrollo de **enfermedades crónicas no transmisibles y factores de riesgo cardiometabólicos**.

Recomendaciones para realizar Teletrabajo

Pausa activa

Verifica tu postura constantemente para evitar dolores o incomodidades en cualquier parte del cuerpo. Ante síntomas de fatiga, ponte de pie, hidrátate de ser necesario y procura darte una pausa activa o simplemente muévete, estírate, camina.

Realiza pausas de 5 a 10 minutos por cada hora de trabajo, aproximadamente.

Es importante realizar estiramientos en el cuello, zona dorsal y lumbar, además de hombros, brazos (manos, muñecas y antebrazos) y piernas,



Recomendaciones para realizar Teletrabajo



Ponte de Pie por tu Salud

«Ponte de Pie por tu Salud» es un software para computadores de escritorio o portátiles cuyo objetivo es concientizar a la población laboral sobre la actividad durante sus jornadas de trabajo frente al computador, mediante recordatorios que se muestran de forma periódica.

Esta aplicación, luego de una configuración inicial, queda funcionando en segundo plano, mostrando recordatorios para que sus usuarios realicen una pausa de su jornada; con opciones de postergarlas si fuese necesario. Además, la aplicación es capaz de mostrar resúmenes y tendencias semanales de la tendencia de tomar pausas de sus usuarios, mostrando como mejora la condición de salud de las personas.

El desarrollo del software se enmarcó en el trabajo integrado del Departamento de Promoción de la Salud y Participación Ciudadana y el Departamento de Salud Ocupacional de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción, Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud.



Para PCs con Windows de 64 bit

Descargar

Para PCs con Windows de 32 bit

Descargar

Para MAC

Descargar

<https://selloseligevivirsano.cl/ponte-de-pie-por-tu-salud/>

Recomendaciones para realizar Teletrabajo

Riesgos Psicosociales

- Establece y cumple horarios realistas que te permitan cumplir con tu trabajo
- Acuerda con tu jefatura aspectos acerca del trabajo, tales como accesibilidad (presencia excepcional en el lugar de trabajo, horarios, turnos, reuniones, etc.), métodos de trabajo (procedimientos, reportes y su periodicidad), supervisión (control por parte del empleador horario establecido)
- Establece acuerdos con tu grupo familiar respecto a tu presencia en el hogar y tus responsabilidades frente al trabajo.



Conclusiones

Los cambios tecnológicos impulsan cambios en las organizaciones, en sus estructuras y en sus formas de producción, generalmente más veloces que la capacidad de adaptación de los seres humanos y que los cambios culturales que nos permiten acomodarnos a las nuevas situaciones.

El teletrabajo es una modalidad creciente de trabajo posibilitada por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), cuyos beneficios potenciales son cada vez más reconocidos y promovidos por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.



Conclusiones

Es inclusivo, contribuye a generar empleo, conciliar la vida laboral, familiar y social e incorporar al mercado laboral a grupos vulnerables, como discapacitados, jóvenes, personas mayores y personas privadas de libertad; a la mejora del medio ambiente, al disminuir la contaminación ambiental en las ciudades, a la vez que reduce la utilización de medios de transporte, lo cual mejora la calidad del mismo para quienes necesariamente deben moverse.

Antes de acogerse al teletrabajo, se deben comprender bien tanto los objetivos como las posibles ventajas y dificultades que plantea esta modalidad para todas las partes interesadas



Conclusiones

El teletrabajo exige un cambio cultural en la organización del trabajo por parte de todos los involucrados. La preparación de un trabajador cada día más calificado en su formación y capacitación, enfocado en los conocimientos es esencial, pero también será importante el desarrollo de habilidades y competencias que permitan generar nuevos tipos de relaciones, basadas en la confianza y en la cooperación.





**Ministerio de
Salud**

Gobierno de Chile