

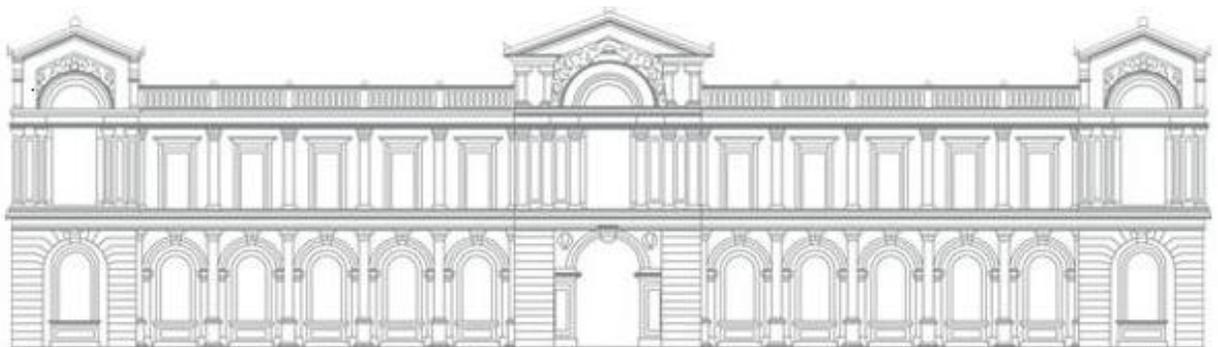
Actividad Formativa Equivalente a Tesis para optar al grado de Magíster en Gobierno y Gerencia Pública.

Teletrabajo en tiempos de pandemia: una mirada a la función pública Chilena.

Joaquín Salgado Cáceres

Profesor guía: Álvaro Ramírez Alujas

Santiago, 2021



Resumen del Trabajo:

La pandemia que ha generado el Covid19 ha afectado a la mayoría de los países del planeta, ya sea en mayor o menor medida, dependiendo de la forma en que ha sido abordado. En el caso de Chile, ha contagiado a casi dos millones de personas y ha causado miles de decesos.

Lo que nos ha dejado el Covid19, son lecciones para el futuro acerca de organización, planificación y nuevas formas de trabajo, tal es el caso del teletrabajo, el cual ha sido ampliamente utilizado, gracias al mejoramiento tecnológico y a la predisposición de los trabajadores a adoptar esta modalidad, con sus ventajas y desventajas.

El sector público, por su parte, ha adoptado el teletrabajo como medida de urgencia, para poder continuar su funcionamiento aun con las restricciones impuestas por las autoridades sanitarias.

Abstract:

The pandemic that Covid19 has generated has affected most of the countries on the planet, either to a greater or lesser extent, depending on the way it has been approached. In the case of Chile, it has infected almost two million people and caused thousands of deaths.

What Covid19 has left us are lessons for the future about organization, planning and new ways of working, such is the case of teleworking, which has been widely used, thanks to technological improvement and the willingness of workers to adopt this modality, with its advantages and disadvantages.

The public sector, for its part, has adopted teleworking as an emergency measure, to continue its operation even with the restrictions imposed by the health authorities.

Palabras Clave: Teletrabajo- Covid19- Tecnologías y sistemas de información

Contenido	
Abreviaturas	6
Capítulo I: Presentación.....	7
1.1. Introducción.....	7
1.2. Justificación.....	9
Capítulo II: Marco referencial y revisión de literatura.....	10
2.1. Teletrabajo	10
2.1.1. Aparición del teletrabajo	15
2.1.2. Conceptualización del teletrabajo	17
2.2. Tecnologías de información y comunicación o TIC.....	19
2.2.1. Definiciones de las TIC.....	19
2.3. Coronavirus o Covid19.....	23
2.3.1. Transmisión del virus.....	24
2.3.2. Periodo de incubación y duración de la enfermedad.....	25
2.3.3. Sintomatología.....	25
2.3.4. Medidas de cuidado.....	27
Capítulo III: Diseño Metodológico.....	28
3.1. Preguntas de investigación	29
3.2. Hipótesis	30
3.3. Objetivos	30
3.4. Tipo y enfoque de investigación.....	31
3.5. Técnica de recolección de datos.....	32
3.6. Estrategias de análisis de la información	33
Capítulo IV: Contexto de la Investigación.....	34

4.1. El Chile actual	34
4.2. Trabajo en Chile.....	41
4.2.1. Grupos específicos	42
4.3. Teletrabajo, normativa vigente.....	45
Capitulo V: Análisis de resultados	48
5.1. Teletrabajo un cambio en las relaciones laborales.	49
5.2. Estadísticas del teletrabajo.	51
5.2.1. Percepción de las empresas respecto al Teletrabajo.	54
5.3. Beneficios del teletrabajo.	56
5.3.1. Flexibilidad laboral.....	57
5.3.2. Productividad.....	57
5.3.3. Tiempos de viaje.....	58
5.3.4. Mayor preferencia por el teletrabajo	59
5.4. Teletrabajo a tiempo parcial	60
5.5. Mujeres y teletrabajo	61
5.6. Accidentes y teletrabajo	64
5.6.1. Denuncias de accidentes de trabajo en modalidad de Tele empleo..	64
5.7. Teletrabajo en el sector publico	72
5.8. Efectos del teletrabajo en la salud	75
5.8.1. Horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo.....	75
5.8.2. Inserción laboral	76
5.9. Salud ocupacional y bienestar	77
5.9.1. Ergonomía y seguridad.....	77
5.9.2. Autonomía	78
5.9.3. Aislamiento	79

5.9.4. Estrés	80
5.9.5. Sedentarismo y Obesidad	81
Capítulo VI: Conclusiones y Proposiciones	83
Bibliografía	89
Anexos	97
Anexo 1: síntomas del coronavirus.....	97
Anexo 2: prevención del coronavirus.....	98
Anexo 3: tasa de infección.....	99
Anexo 4: tendencia casos últimos 7 días por región.....	99
Anexo 5: porcentaje de muertes por región.....	100
Anexo 6: número de región en cada situación.....	100
Anexo 7: estado actual de la región.....	101
Anexo 8: estado actual regiones de Chile.....	102

Abreviaturas

ACHS	Asociación Chilena de Seguridad
CGR	Contraloría General de la Republica
COVID	Coronavirus
ISL	Instituto de Seguridad Laboral
IST	Instituto de Seguridad del Trabajo
MUSEG	Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación

Capítulo I: Presentación.

1.1. Introducción

El teletrabajo se ha transformado hoy en día en una modalidad imprescindible para el funcionamiento de múltiples servicios públicos y empresas privadas, esto debido a la contingencia sanitaria que viven los diversos países, donde las medidas sanitarias han imposibilitado el trabajo en lugares cerrados.

En la actualidad la modernización, los nuevos avances tecnológicos de la información y la comunicación o TIC como se le conoce, han causado un impacto considerable en las diferentes áreas de la vida, ya sea en el plano familiar o en el laboral han motivado profundos cambios en las relaciones. En el ámbito laboral, ha obligado a que las empresas y servicios públicos deban adaptarse a estos nuevos cambios, ya sea de forma voluntaria u obligados por la contingencia nacional y los avances tecnológicos, dichos cambios han incentivado el cambio de sus modelos operativos y de funcionamiento, donde uno de los cambios más relevantes es el cambio del lugar de trabajo o lo que se podría entender por teletrabajo.

Si bien el teletrabajo no es un tema nuevo para las instituciones, en el último tiempo se ha visto aún más potenciado por el COVID19 y las restricciones sanitarias que se vivieron, donde múltiples empresas y servicios públicos, se vieron obligados a implementar esta modalidad para poder continuar con sus labores de forma rápida y efectiva. Y si bien esta no es una práctica nueva, ya que autores como Guzmán Duque & Abreo Villamizar (2015) refieren que el tele-empleo no es una práctica reciente, ya que esta se remonta a la década de los 70, en donde existía dificultad para que los trabajadores se desplazaran a sus sitios de trabajo. Se puede entender que en el siglo XXI se ha visto potenciada esta modalidad de trabajo gracias a los grandes avances en tecnología, en materia de comunicación e información, sumado a esto, también se ha visto una alta producción en algunos sectores, así como

reducción de costos asociados al trabajo presencial (vestimenta, transporte, alimentación, limpieza, entre otros.)

El teletrabajo en sus inicios tenía una deficiente política laboral en la materia, lo que dejaba desprotegidos a los trabajadores. En Chile se vivieron largos años sin una normativa acorde. En el año 2006 Chile tenía 4.784 trabajadores (Sánchez, 2012) ya para el año 2020 ese número había aumentado considerablemente, más aun con la llegada de la pandemia, según fuentes del Instituto nacional de estadísticas (INE), en enero de 2021 la cifra de trabajadores en esta modalidad correspondía al 16.7% de la masa laboral, en marzo del mismo año el porcentaje aumento a 22.4% de los trabajadores que habían ha sufrido un avance progresivo en América Latina, ya que los diferentes países han ido adaptando el modelo de trabajo, aunque en sus inicios el problema realizado labores a distancia o bajo la modalidad de teletrabajo. Esta modalidad se concentra en los sectores de información y comunicación (81.8%), enseñanza (75.9%), suministro eléctrico y gas (51.5%) y actividades financieras y de seguros (49.6%), siendo estos cuatro sectores donde se aglutina la gran masa de trabajadores, aunque también se le puede sumar los trabajadores que laburan en servicios y en especial en las áreas administrativas.

Sumado a lo ya expuesto, es necesario hacer mención al teletrabajo en el sector público, el cual cobra gran relevancia, ya que gran parte de los avances en la materia han sido en el sector privado, siendo una novedad en gran parte de las reparticiones estatales, principalmente en los servicios que no son prioritarios y que permiten que los funcionarios puedan trabajar desde sus hogares

En el caso de los diversos servicios público, la Contraloría General de la República, ha sido la que ha debido ordenar y controlar el teletrabajo, mediante sus dictámenes entrega potestades a los jefes superiores de servicios para que estos tomaran la decisión de que modalidad era necesaria, velando por garantizar la salud de los funcionarios.

En este trabajo investigativo nos centraremos en el teletrabajo en las diferentes áreas, en el especial acercándonos al sector público, con la finalidad de dilucidar si es posible su implementación como forma definitiva de trabajo.

1.2. Justificación

El tema toma relevancia por el contexto actual del país, principalmente por los procesos modernizadores llevados a cabo en Chile en la última década, principalmente la nueva gestión pública y sus principios. Por lo mismo la modernización tecnológica del sector público viene precedida de mejoras previas.

El teletrabajo por lo tanto ya viene con una base modernizadora previa, aunque los funcionarios de muchos servicios públicos no estaban preparados para afrontar tales cambios radicales de manera tan repentina. Por lo mismo en el estudio se entregarán datos e información relevante con la cual obtener una conclusión certera respecto al trabajo y a su vez entregar algunas ideas a futuro.

Capítulo II: Marco referencial y revisión de literatura

2.1. Teletrabajo

En el contexto general de las transformaciones experimentadas por el trabajo subordinado a fines del siglo XX y principios del actual ocupa un lugar predominante el impacto de las nuevas tecnologías, tanto en lo que respecta a su inserción en los procesos productivos, como en lo que se refiere a su creciente utilización en el marco de la prestación de servicios personales.

Los cambios generados por el avance de la informática y por las tecnologías de la información existentes, más su rápida introducción a los procesos productivos ha contribuido a la diversificación de la producción en períodos cortos de tiempo. Por ello, de acuerdo con lo planteado por Raso, las nuevas tecnologías provocan una verdadera revolución en el campo de las relaciones laborales, lo que se puede resumir en tres aspectos:

- Individual permiten a las personas multiplicar su capacidad de acción, lo que determinará la sustitución de grandes cantidades de mano de obra por sofisticadas máquinas y la promoción de un reducido número de trabajadores con la suficiente formación y capacitación para operarlas.
- Colectivo, se produce una fragmentación del modelo de relaciones laborales, por un lado, ya no será fácil organizar trabajadores con intereses y condiciones económicas muy diferentes y, por otro lado, existirá una gran movilidad de las empresas en un mercado que favorecerá a aquellas que optaron por la reconversión industrial y condenará a la quiebra a las que no se adaptaron a los cambios; finalmente, las nuevas tecnologías y la reconversión promueven nuevas formas de gestión del trabajo, que procurarán fundamentalmente una mayor productividad y competitividad. Es

decir, con el desarrollo de las herramientas informáticas y su incorporación a las industrias y a las empresas de servicios se ha posibilitado el paso de la producción en serie y estandarizada a la producción diversificada, a pedido y, por tanto, altamente flexible y variable, con lo que es posible responder a los requerimientos cambiantes de los consumidores.

Además, cabe hacer presente que el desarrollo e incorporación de nuevas tecnologías a los procesos productivos ha generado profundos cambios en las habilidades laborales requeridas a los trabajadores, por lo que el trabajo parcelado y repetitivo propio del modelo de organización fordista/taylorista va perdiendo peso, ya que las competencias laborales que demandan las empresas son cada vez más integrales, al suponer una combinación de destrezas manuales e intelectuales, porque en la medida que la rígida estructura vertical va dando paso a una visión más horizontal de la empresa, el trabajo en grupo, el liderazgo, la creatividad y otras habilidades laborales comienzan a ser altamente valoradas por la moderna administración de recursos humanos.

En este contexto, estas nuevas calificaciones otorgan, en principio, una mayor autonomía en la planificación y ejecución de las tareas para los trabajadores. Entregando mayor libertad sobre el manejo de sus propios tiempos, si bien, no exento de riesgos, en cuanto pueden volverse menos claros los límites tradicionales de separación entre el tiempo de trabajo y aquel destinado al descanso o a la vida familiar. A su vez, cabe tener en consideración que en la actualidad se incrementa la posibilidad de realizar las actividades laborales en diversos espacios físicos y fuera de los lugares establecidos por la empresa, lo que es producto de la fragmentación de los procesos productivos y de los servicios y, en parte, de los límites más difusos que posibilita la tecnología entre tiempo de trabajo, de ocio o de no trabajo. De igual forma, se debe tener en cuenta que la proliferación de las formas atípicas de empleo está relacionada con la creciente flexibilización de la organización interna de la empresa y con el proceso de descentralización productiva.

Es esta perspectiva, según lo plantea el Consejo Económico y Social de España a partir de la cual se presenta la teoría de la “empresa flexible” de Atkinson, que se correspondería con lo que se podría identificar como “empleo del futuro”, ofreciendo una visión de hacia dónde camina el modelo de mercado de trabajo actual. Pues bien, según esta teoría la organización de la empresa se plantea como un sistema de círculos concéntricos. El núcleo central estaría compuesto por un grupo de trabajadores, si bien no están fijos, sí están dotados de unas garantías fuertes de seguridad en el empleo la relación laboral normal mantendría respecto de estos trabajadores su papel de modelo de ordenación del empleo subordinado, y que estarían encargados de desempeñar las funciones clave, permanentes o de más responsabilidad en la empresa, a los que se aplicaría un alto grado de flexibilidad funcional.

Alrededor de este núcleo giraría un círculo de trabajadores periféricos, gracias a los cuales la empresa obtendría la suficiente flexibilidad numérica y cuyo volumen oscilaría en función de los cambios de la demanda. La relación de estos trabajadores con la empresa se basaría en distintas modalidades de contratación, principalmente de duración determinada y entre las que el trabajo a tiempo parcial ocuparía un lugar preeminente, conviviendo con otros como los contratos de obra y servicio de corta duración, el trabajo de fin de semana o nocturno y algunas modalidades subvencionadas para el fomento del empleo. El tercer círculo de este modelo sería el denominado “empleo a distancia”, caracterizado por el mayor grado de desvinculación con la empresa, en el que se incluirían relaciones como el teletrabajo y la subcontratación.

Queda clara, entonces, la importancia manifiesta de las formas atípicas de ocupación en el mercado laboral del siglo XXI, por cuanto éstas representan en gran medida un paso natural a través del cual se están canalizando los cambios más significativos del trabajo en la actualidad, puesto que le proporcionan a las empresas y a los mismos trabajadores las posibilidades de superar las rigideces o deficiencias

de la relación laboral normal para hacer frente a los desafíos que conlleva la superación del modelo fordista en la organización empresarial.

Por lo tanto, no se puede desconocer que las nuevas tecnologías y, en particular las denominadas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han proyectado también su incidencia en la organización de las relaciones laborales, reflejada en la figura tradicional o normal del contrato de trabajo, con lo cual comienzan a surgir nuevas modalidades de contratación laboral.

Estas formas atípicas de contratación laboral se diferencian del modelo típico, pues falta en ellas algunos de sus elementos (la jornada a tiempo completo o la duración indefinida del contrato), o bien, porque modifican algunos de los elementos importantes del empleo, como es la localización de la prestación de los servicios en el lugar físico de la empresa.

Este es el caso particular del teletrabajo, el cual se va configurando como una modalidad atípica de trabajo, y fue definido por primera vez en la década de 1970 por Jack Nilles como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”. Más recientemente, Thibault definió al teletrabajo como “una forma de organización y/o de ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.

Por su parte, en Chile, el teletrabajo ha sido definido como: “una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo” (Instituto de Salud Pública, 2019). El autor agrega a continuación como una particularidad del teletrabajo el que éste engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, pudiendo ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física.

De la definición anterior y siguiendo lo planteado por Ugarte y por Thibault, se puede establecer que el teletrabajo constaría de tres elementos distintivos:

- Elemento geográfico: esta particularidad supone que el teletrabajo es ante todo un tipo de trabajo a distancia, de allí su similitud con el trabajo a domicilio, por lo que, para calificar una determinada prestación de servicios como una modalidad de este tipo, se requiere que los servicios sean prestados fuera del centro físico de funcionamiento de la empresa. Con todo, se debe comprender que no se trata necesariamente de una prestación de servicios desde el domicilio del trabajador, sino que puede implicar servicios prestados desde cualquier localidad o lugar ubicado fuera de la empresa o centro de trabajo dirigido y controlado por el empleador.
- Elemento tecnológico: además del trabajo a distancia, el teletrabajo requiere como uno de sus elementos principales la utilización intensiva de una determinada tecnología que permita precisamente el desarrollo de una tarea productiva fuera del centro de funcionamiento de la empresa. Estas tecnologías son básicamente las informáticas y las de telecomunicaciones (ejemplo: redes computacionales, correo electrónico, teléfono, video llamadas, entre otras) y posibilitan en la práctica que la prestación de los servicios del trabajador se canalice por estos medios hacia el empleador. Es precisamente el uso intensivo de estas tecnologías, lo que permite distinguir el teletrabajo del trabajo a domicilio, pues este último está caracterizado por el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles entre el empleador, quien los proporciona, y el trabajador, quien le agrega valor a través de su trabajo.
- Elemento organizativo: Para Thibault, el teletrabajo no es sólo trabajar a distancia y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, pues a su juicio tele trabajar es servirse de estos elementos para prestar servicios de

un modo diferente. Por consiguiente, no sería teletrabajador todo aquel que emplea las herramientas propias del teletrabajo (por ejemplo, un computador portátil), sino sólo aquel que por el hecho de utilizarlas escapa al modelo tradicional de organización del trabajo. Por lo tanto, se debe entender que el teletrabajo es una forma de organización y de realización de trabajo diferente por parte de una persona natural, en un contexto de descentralización de actividades laborales que antes eran realizadas en la empresa.

En definitiva, con la conjunción de estos elementos el teletrabajo adquiere una identidad propia y, en cuanto modalidad de contratación laboral, interesará para el Derecho del Trabajo aquella que es prestada en condiciones de subordinación, esto es, bajo la dirección y control de la parte empleadora, con lo cual adquiere relevancia la respuesta normativa del ordenamiento jurídico laboral que posibilite la construcción de un sistema diferenciado de protección al trabajador, para responder así a sus particularidades que alejan naturalmente al teletrabajo de una relación laboral normal o típica.

2.1.1. Aparición del teletrabajo

El término teletrabajo aparece en los Estados Unidos con Jack M. Nilles, quien utiliza esta expresión en su libro, *Micros and modems: Telecommunicating with personal computers* (Gauthier, 2004). Sin embargo, solo hasta la década de los noventa, con el auge de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) se asoció el teletrabajo con el desarrollo económico de las organizaciones.

Posteriormente, se comenzaron a establecer regulaciones en el campo de la seguridad en el trabajo y salud ocupacional, lo que trajo como consecuencia la redefinición del concepto del “buen empleo”.

Sin embargo, cuando se analizan las publicaciones en el tema se encuentra que gran parte de los estudios están asociados al uso de las tecnologías de la información para facilitar el teletrabajo.

De esta forma, se pueden encontrar documentos en los que el teletrabajo se vincula directamente con las TIC, o se aborda en relación con otros aspectos, como el ambiente, o factores psicológicos de los trabajadores.

Muy probablemente una consecuencia de asociar el teletrabajo con las tecnologías de la información es que los artículos publicados recientemente en este campo se encuentran íntimamente relacionados con expresiones como telecommunicating (Madsen,2011).

Por ejemplo, Pérez, et ál. (2006) concluyen que las empresas utilizan las TIC principalmente para mejorar la eficiencia de los procesos externos con clientes, así como las ventas y su imagen en el exterior. Billón et ál. (2007) concluyen que, aunque a medida que aumente la inversión en TIC se esperan aumentos directos de productividad, son realmente los efectos indirectos (cambios organizacionales, innovación, cualificación del capital humano) los que pueden explicar los aumentos en la productividad por dichas inversiones.

Para la Unión Europea, el teletrabajo puede producir tres objetivos de desarrollo importantes:

- Incrementar las oportunidades de empleo específicamente para sectores que, por tradición, tienen mayores dificultades de inserción laboral.
- Corroborar los efectos que tiene sobre el medio ambiente la no utilización de vehículos de traslado al trabajo.
- Promover el desarrollo regional (Belzunegui, 2001).

Ahora bien, en el marco de regulaciones en Latinoamérica. Colombia el 16 de junio de 2008 se decretó la Ley 1221, mediante la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo. Y, precisamente, en dicha dirección se firmó el Decreto 884, mediante el cual se regulan las prácticas de teletrabajo.

En Colombia son pocas las investigaciones realizadas respecto de este tema. Sin embargo, Beltrán y Sánchez (2002) sostienen que la aparición del teletrabajo trae grandes beneficios a las empresas, tales como el aumento de la productividad, la disminución del ausentismo, la reducción de costos fijos y la flexibilización de la jornada de trabajo, entre muchos otros.

Ahora bien, además del tema de costos y flexibilización, también se comenzaron a establecer regulaciones en el campo de la seguridad en el trabajo y salud ocupacional, pensando en el “buen empleo”, lo que está asociado a las condiciones de calidad de vida laboral (Bourhis & Mekkaoui, 2010).

Siguiendo en la misma línea, en el caso de América Latina se ha visto un incremento que ha sido generalizado: Argentina al año 2007 alcanzaba 589.157 tele empleados, en Brasil en 2004 existían 11 millones, en 2006 en Chile 4.784, y en México en 2009 existían 3.027.465 tele-empleados de los cuales 1.799.845 eran hombres y 1.227.620 mujeres (Sánchez,2012). En Colombia en el año 2013, se contaba con 39 mil 767, 8 mil más que los 31 mil 550 que había en 2012. Así mismo, a lo largo de los años esa cifra ha ido creciendo paulatinamente, principalmente, gracias a la ampliación de las diferentes tecnologías (TIC) y el crecimiento de plataformas digitales.

2.1.2. Conceptualización del teletrabajo

El concepto teletrabajo hace referencia al trabajo a distancia donde los empleados laboran desde un lugar diferente a las oficinas de la empresa o institución pública, este trabajo se lleva a cabo a través de medios digitales, aprovechando las

tecnologías de información y comunicación, para realizar las labores requeridas. (Benjumea, Villa, & Valencia, 2016, pág. 60).

Otra definición acuñada por Villafrade & Palacios; dice el teletrabajo, son actividades llevadas y desarrolladas "fuera de la empresa y en horarios flexibles". Además, estos autores plantean que existen diferentes clasificaciones del trabajo remoto.

Dentro de los tipos de Teletrabajo encontramos:

- Teletrabajo en casa: Se tiene el domicilio particular como lugar de trabajo, estipulado en un contrato con el empleador y se refiere a la realización de tareas específicas desde el domicilio o lugar determinado fuera de las dependencias de la empresa.
- Trabajo móvil: También denominado como nómada o itinerante se refiere a aquellos trabajadores cuya actividad requiere frecuentemente desplazarse, desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares.
- Trabajo en telecentros: También denominado oficina remota, la cual es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. (Villafrade & Palacios, 2013, pág. 20)

El Ministerio de Telecomunicaciones y el Ministerio del Trabajo Colombiano en el libro llamado "El ABC del teletrabajo en Colombia" han generado la siguiente clasificación:

- Teletrabajo Autónomo: Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por él.

- Teletrabajo Suplementario: Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que tele trabajan al menos dos días a la semana.
- Teletrabajo Móvil: Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas. (Pág. 13).

2.2. Tecnologías de información y comunicación o TIC

Las TIC se desarrollan a partir de los avances científicos producidos en los ámbitos de la informática y las telecomunicaciones. Las TIC son el conjunto de tecnologías que permiten el acceso, producción, tratamiento y comunicación de información presentada en diferentes códigos.

El elemento más representativo de las nuevas tecnologías es sin duda el ordenador y más específicamente, Internet. El internet supone un salto cualitativo de gran magnitud, cambiando y redefiniendo los modos de conocer y relacionarse de las personas en la sociedad.

2.2.1. Definiciones de las TIC

“En líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interrelacionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas”. (Cabero, 1998: 198)

Para Antonio Bartolomé “La tecnología. encuentra su papel como una especialización dentro del ámbito de la Didáctica y de otras ciencias aplicadas de la Educación, refiriéndose especialmente al diseño, desarrollo y aplicación de recursos en procesos educativos, no únicamente en los procesos instructivos, sino también en aspectos relacionados con la Educación Social y otros campos educativos. Estos recursos se refieren, en general, especialmente a los recursos de carácter informático, audiovisual, tecnológicos, del tratamiento de la información y los que facilitan la comunicación” (En A. Bautista y C. Alba, 1997:2)

Las características que diferentes autores especifican como representativas de las TIC, recogidas por Cabero (1998), son:

Inmaterialidad. En líneas generales podemos decir que las TIC realizan la creación (aunque en algunos casos sin referentes reales, como pueden ser las simulaciones), el proceso y la comunicación de la información. Esta información es básicamente inmaterial y puede ser llevada de forma transparente e instantánea a lugares lejanos.

Interactividad. La interactividad es posiblemente la característica más importante de las TIC para su aplicación en el campo educativo. Mediante las TIC se consigue un intercambio de información entre el usuario y el computador. Esta característica permite adaptar los recursos utilizados a las necesidades y características de los sujetos, en función de la interacción del sujeto con el ordenador.

Interconexión. La interconexión hace referencia a la creación de nuevas posibilidades tecnológicas a partir de la conexión entre dos tecnologías. Por ejemplo, la telemática es la interconexión entre la informática y las tecnologías de comunicación, propiciando con ello, nuevos recursos como el correo electrónico o herramienta de comunicación, como son las redes sociales.

Instantaneidad. Las redes de comunicación y su integración con la informática han posibilitado el uso de servicios que permiten la comunicación y transmisión de la información, entre lugares alejados físicamente, de una forma rápida.

Elevados parámetros de calidad de imagen y sonido. El proceso y transmisión de la información abarca todo tipo de información: textual, imagen y sonido, por lo que los avances han ido encaminados a conseguir transmisiones multimedia de gran calidad, lo cual ha sido facilitado por el proceso de digitalización y el surgimiento de nuevas tecnologías.

Digitalización. Su objetivo es que la información de distinto tipo (sonidos, texto, imágenes, animaciones, etc.) pueda ser transmitida por los mismos medios al estar representada en un formato único universal.

Mayor Influencia sobre los procesos que sobre los productos. Es posible que el uso de diferentes aplicaciones de la TIC presente una influencia sobre los procesos mentales de aprendizaje que realizan los usuarios para la adquisición de conocimientos, más que sobre los propios conocimientos adquiridos. En los distintos análisis realizados, sobre la sociedad de la información, se recalca la enorme importancia de la inmensidad de información a la que permite acceder Internet. En cambio, muy diversos autores han señalado justamente el efecto negativo de la proliferación de la información, los problemas de la calidad de esta y la evolución hacia aspectos evidentemente sociales, pero menos ricos en potencialidad educativa, económicos, comerciales, lúdicos, etc.

No obstante, como otros muchos señalan, las posibilidades que brindan las TIC suponen un cambio en los procesos más que en los productos. Ya hemos señalado el notable incremento del papel activo de cada persona, puesto que puede y debe aprender a construir su propio conocimiento sobre una base mucho más amplia y rica. Por otro lado, un sujeto no sólo dispone, a partir de las TIC, de una "masa" de información para construir su conocimiento, sino que, además, puede construirlo en forma colectiva, asociándose a otras personas o grupos de su interés. Estas dos

dimensiones básicas (mayor grado de protagonismo por parte de cada individuo y facilidades para la actuación colectiva) son las que suponen una modificación cuantitativa y cualitativa de los procesos personales y educativos en la utilización de las TIC.

Penetración en todos los sectores (culturales, económicos, educativos, industriales). El impacto de las TIC no se refleja únicamente en un individuo, grupo, sector o país, sino que, se extiende al conjunto de las sociedades del planeta. Los propios conceptos de "la sociedad de la información" y "la globalización", tratan de referirse a este proceso. Así, los efectos se extenderán a todos los habitantes, grupos e instituciones conllevando importantes cambios, cuya complejidad está en el debate social hoy en día (Beck, U. 1998).

Innovación. Las TIC están produciendo una innovación y cambio constante en todos los ámbitos de la sociedad. Sin embargo, es de reseñar que estos cambios no siempre indican un rechazo a las tecnologías o medios anteriores, sino que en algunos casos se produce una especie de simbiosis con otros medios. Por ejemplo, el uso del correo se había reducido ampliamente con la aparición del teléfono, pero el uso y potencialidades del correo electrónico ha llevado a un resurgimiento de la correspondencia personal.

Tendencia hacia automatización. La propia complejidad del área empuja a la aparición de diferentes posibilidades y herramientas que permiten un manejo automático de la información en diversas actividades personales, profesionales y sociales. La necesidad de disponer de información estructurada hace que se desarrollen gestores personales o corporativos con distintos fines y de acuerdo con determinados principios.

Diversidad. La utilidad de las tecnologías puede ser muy diversa, desde la mera comunicación entre personas, hasta el proceso de la información para crear informaciones nuevas.

Para Jordi Adell se está produciendo un cambio de paradigma, dadas las características y nuevas posibilidades que ofrecen las redes telemáticas, así este autor plantea que:

"el paradigma de las nuevas tecnologías son las redes informáticas. Los ordenadores, aislados, nos ofrecen una gran cantidad de posibilidades, pero conectados incrementan su funcionalidad en varios órdenes de magnitud. Formando redes, los ordenadores sirven [...] como herramienta para acceder a información, a recursos y servicios prestados por ordenadores remotos, como sistema de publicación y difusión de la información y como medio de comunicación entre seres humanos" (Jordi Adell, 1997, pág. 4).

2.3. Coronavirus o Covid19

El 31 de diciembre de 2019, la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan, China, informa sobre un grupo de 27 casos de neumonía de etiología desconocida, con una exposición común a un mercado mayorista de marisco, pescado y animales vivos en la ciudad de Wuhan, incluyendo siete casos graves.

El inicio de los síntomas del primer caso fue el 8 de diciembre de 2019. El 7 de enero de 2020, las autoridades chinas identificaron como agente causante del brote un nuevo tipo de virus de la familia Coronaviridae que posteriormente ha sido denominado SARS-CoV-2, cuya secuencia genética fue compartida por las autoridades chinas el 12 de enero.

El día 11 de marzo, la OMS declaró la pandemia mundial. Desde el inicio hasta la fecha de este informe se han alcanzado más de 90 millones de casos notificados en todo el mundo.

Los coronavirus son una familia de virus que causan infección en los seres humanos y en una variedad de animales, incluyendo aves y mamíferos como camellos, gatos

y murciélagos. Se trata de una enfermedad zoonótica, lo que significa que pueden transmitirse de los animales a los seres humanos. Los coronavirus que afectan al ser humano, pueden producir cuadros clínicos que van desde el resfriado común con patrón estacional en invierno hasta otros más graves como los producidos por los virus del Síndrome Respiratorio Agudo Grave (por sus siglas en inglés, SARS) y del Síndrome Respiratorio de Oriente Próximo (MERS-CoV). En concreto, el SARS-CoV-1 en 2003 ocasionó más de 8.000 casos en 27 países y una mortalidad de 10% y desde entonces no se ha vuelto a detectar en humanos. Desde 2012 se han notificado más de 2.500 casos de MERS-CoV en 27 países (aunque la mayoría de los casos se han detectado en Arabia Saudí), con una letalidad de 34%.

2.3.1. Transmisión del virus

Con la evidencia científica obtenida, se considera que SARS-CoV-2 puede transmitirse de persona a persona por diferentes vías, siendo la principal mediante el contacto y la inhalación de las gotas y aerosoles respiratorios emitidos por un enfermo hasta las vías respiratorias superiores e inferiores de una persona susceptible. También se puede producir el contagio por contacto indirecto a través de las manos u objetos contaminados las secreciones respiratorias del enfermo con las mucosas de las vías respiratorias y la conjuntiva del susceptible. La transmisión vertical a través de la placenta también es posible, aunque poco frecuente. Cada una de estas vías de transmisión se menciona a continuación.

- Trasmisión por secreciones respiratorias
- Trasmisión por superficies contaminadas
- Trasmisión vertical o de madre a hijo

2.3.2. Periodo de incubación y duración de la enfermedad

El periodo de incubación mediano es de mediano es de 5,1 días. A los 11,7 días el 95% de los casos sintomáticos han desarrollado ya sus síntomas.

El tiempo medio desde el inicio de los síntomas hasta la recuperación es de 2 semanas cuando la enfermedad ha sido leve y 3-6 semanas cuando ha sido grave o crítica. El tiempo entre el inicio de síntomas hasta la instauración de síntomas graves como la hipoxemia es de 1 semana, y de 2-8 semanas hasta que se produce el fallecimiento

2.3.3. Sintomatología¹

En el informe de la misión de la OMS en China se describen los síntomas y signos más frecuentes 55.924 casos confirmados por laboratorio, que incluyen: fiebre (87,9%), tos seca (67,7%), astenia (38,1%), expectoración (33,4%), disnea (18,6%), dolor de garganta (13,9%), cefalea (13,6%), mialgia o artralgia (14,8%), escalofríos (11,4%), náuseas o vómitos (5%), congestión nasal (4,8%), diarrea (3,7%), hemoptisis (0,9%) y congestión conjuntival (0,8%).

En Europa, los principales síntomas presentados por los pacientes y notificados al Sistema Europeo de Vigilancia (TESSy) por 13 países (97% de Alemania), los síntomas más frecuentes fueron: fiebre (47%), tos seca o productiva (25%), dolor de garganta (16%), astenia (6%) y dolor (5%). En España, con 18.609 casos notificados, los síntomas más frecuentes fueron: Fiebre o reciente historia de fiebre (68,7%), tos (68,1%), dolor de garganta (24,1%), disnea (31%), escalofríos (27%), vómitos (6%), diarrea (14%) y otros síntomas respiratorios (4,5%).

¹ Ver anexo 1

También se han descrito otros síntomas relacionados con distintos órganos y sistemas:

- **Neurológicos:** en un estudio con 214 pacientes ingresados en un hospital de Wuhan, el 36% tenían síntomas neurológicos: mareo (17%), alteración del nivel de conciencia (7%), accidente cerebrovascular (2,8%), ataxia (0,5%), epilepsia (0,5%) y neuralgia (2,3%). También se han descritos casos de síndrome de Guillain-Barré.
- **Cardiológicos:** la enfermedad puede presentarse con síntomas relacionados en el fallo cardíaco o el daño miocárdico agudo, incluso en ausencia de fiebre y síntomas respiratorios.
- **Oftalmológicos:** en una serie de 534 pacientes confirmados en Wuhan se detectaron en 20,9% ojo seco, 12,7% visión borrosa, 11,8% sensación de cuerpo extraño y 4,7% congestión conjuntival el 0,5% la presentaron como primer síntoma).
- **Otorrinolaringológicos:** los síntomas más frecuentes son dolor facial, obstrucción nasal, disfunción olfatoria y del gusto. La frecuencia con la que presentan la hiposmia-anosmia y la hipogeusia-disgeusia están descritas entre el 5% y el 65% de los casos, siendo en muchos casos el primer síntoma. La pérdida de gusto y olfato fueron los síntomas que mejor predijeron la enfermedad, entre los referidos por los casos con sospecha de COVID-19 que utilizaron una aplicación de móvil de uso masivo en Reino Unido y EEUU.
- **Dermatológicos:** se han observado manifestaciones muy variadas, desde erupciones tipo rash (principalmente en el tronco), erupciones urticarianas vesiculosas similares a varicela o púrpura. En los dedos de manos y pies lesiones acro-cianóticas parcheadas, de pequeño tamaño, a veces confluentes y en ocasiones con ampollas. Estas lesiones son similares a la

perniosis (sabañones) y aparecen con más frecuencia en niños y adolescentes sin otros síntomas.

- Hematológico: se describen mayor incidencia de fenómenos trombóticos asociados a los casos de COVID-19 que se manifiestan como infarto cerebral, isquemia cardiaca, muerte súbita, embolismos, trombosis venosa profunda. También se observa una mayor incidencia de sangrado.

2.3.4. Medidas de cuidado²

Las medidas de prevención son altamente necesarias para disminuir los contagios y a su vez contribuir al termino paulatino de la pandemia. Estas medidas han sido realmente importantes puesto que sin ellas el control del virus no hubiese sido posible, entre ellas destacan:

- Uso obligatorio de mascarilla
- Distanciamiento social
- Lavado y desinfección recurrentemente.
- Evitar contacto
- Trabajo desde casa o teletrabajo en los periodos de mayores contagios.

² Ver anexo 2

Capítulo III: Diseño Metodológico

En el escenario actual de múltiples cambios en la vida cotidiana, hechos que pueden parecer minúsculos, pero que sumados van configurando grandes limitantes a la hora de afrontar el día a día. Un día sube el gas, la cuenta de la luz, la UF, el dólar o que se descubre una nueva sepa del Covid19.

Cada uno de estos hechos afectan el diario vivir de cada una de las personas, generando limitantes muchas veces, las cuales no solo afectan a un individuo, sino que a la colectividad con las cuales comparte. Tal es el caso del Coronavirus, las cuarentenas, las limitaciones, el toque de queda, se han hecho presente a lo largo de casi dos años en el diario vivir de la mayoría de los chilenos, la incertidumbre acerca del futuro, respecto a las nuevas variantes o simplemente el saber si mi compañero de trabajo o pareja se contagiaron, son grandes inconvenientes a la hora de planificar y afrontar el día.

La pandemia ha generado un grave problema de salud pública, el cual ha ocasionado miles de muertes en Chile y en el resto del mundo, así como millones de contagiados. Lo cual genera cierto temor en la sociedad, aunque con medidas de precaución, como son el uso de mascarilla, desinfectantes de mano y ropa, el control de la temperatura, entre otras. Se ha logrado disminuir el temor y posibilitar que las personas puedan ir retomando su vida cotidiana en cierto sentido.

Uno de los cambios más significativos se logra observar en el plano laboral, donde la implementación de nuevas tecnologías y sistemas de información han permitido que las empresas e instituciones públicas, puedan funcionar a distancia, protegiendo la salud de las personas y logrando continuar con sus operaciones habituales. A esto se le conoce como teletrabajo o trabajo a distancia, donde el trabajador puede realizar sus funciones desde su hogar o dependencias diferentes a las habituales, las cuales deben estar equipadas para este fin.

Esta modalidad de trabajo, si bien no es nueva, si presenta múltiples ventajas en el panorama actual, como el hecho de tener una mayor cercanía con la familia, los ahorros de tiempo para los trabajadores, una mayor eficiencia en el trabajo. Aunque no todo parece ser tan positivo, ya que se ha descubierto que el uso excesivo de esta modalidad puede provocar problemas a la salud mental, debido a la soledad, al trabajo extenso, ya que se presume que se trabaja más de las horas designadas, así como una falta de fiscalización real, ya que la normativa es muy débil aun en estas materias.

Pese a esto, múltiples instituciones, ya sea de reparticiones públicas o privadas, han optado por esta modalidad debido a la pandemia, y en especial a las restricciones sanitarias que se han interpuesto. Es más, la alta tasa de contagio y las cuarentenas, han hecho imposible el trabajo presencial. Ayudando a que el teletrabajo se masifique rápidamente.

Respecto al punto central del estudio, el trabajo a distancia en el sector público ha crecido considerablemente, siendo que no es un sector habituado a este tipo de cambios, donde solo las instituciones estratégicas estuvieron con trabajo presencial, mientras el resto trabajo a distancia y se reincorporaron presencial a medida que se combatía la pandemia.

3.1. Preguntas de investigación

Lo expuesto genera varias preguntas, las cuales se les intentara dar respuesta en este estudio.

- ¿Es el trabajo uno de los desafíos y cambios más innovadores en materia laboral de la generación actual?
- ¿Presenta el país los mecanismos para equipar el trabajo presencial y el teletrabajo, entregando flexibilidad a los trabajadores?

- Los beneficios de implementar el teletrabajo como forma definitiva en varios trabajos, genera impactos negativos o positivos en la vida familiar y en la salud del trabajador

3.2. Hipótesis

El teletrabajo como modalidad complementaria al trabajo presencial es una alternativa más eficiente y productiva, siempre y cuando se aplique de forma regulada.

3.3. Objetivos

Principal

- Analizar críticamente el avance del teletrabajo prepandemia y post pandemia. Logrando distinguir semejanzas y diferencias.

Secundarios

- Identificar y analizar el avance del teletrabajo.
- Determinar los avances en Latinoamérica y en especial en Chile del trabajo remoto.
- Analizar las estrategias utilizadas por las empresas y servicios públicos.
- Determinar la evolución del teletrabajo en el mundo y su llegada a Chile.
- Contrastar el teletrabajo antes de la pandemia y en la actualidad, identificando su avance o retroceso.

3.4. Tipo y enfoque de investigación

La presente investigación ha sido planteada como un estudio exploratorio y descriptivo basado en Metodología Mixta, esto debido a que el problema no ha sido analizado en toda su extensión en el caso chileno.

Esta investigación es de tipo descriptivo comparativo y para ello se ejecutó un estudio cualitativo, utilizando el método comparativo y se fundamentó, con lo escrito por Sartori (1984), el método comparativo tiene como objetivo la búsqueda de similitudes y disimilitudes. Orientándolo de manera ordenada con las siguientes etapas: “La primera etapa para conducir una investigación comparativa consiste en la configuración de una estructura teórica, en una segunda etapa, deberán definirse los criterios asumidos para la selección de la muestra, es decir de los casos a elegir como objeto de estudio,” en la “tercera etapa debe procederse al análisis de los casos fundamentalmente a partir de la comparación de las variables para determinar, según sea el caso y la estrategia, las diferencias o las semejanzas (concordancias)” (Gómez & De León, 2014).

Esta investigación es de tipo exploratorio, puesto que aún es un tema que no ha sido ampliamente estudiado, el teletrabajo no ha sido investigado a cabalidad principalmente porque es un tema que, en el último tiempo, con el avance de las tecnologías y sistemas de información, ha tomado mayor relevancia en el mundo laboral. Ya que esta nueva modalidad presenta muchas ventajas, aunque también múltiples desventajas, las cuales se presentan en este estudio. La idea es demostrar de forma clara y precisa todas las implicancias del teletrabajo, desde su aparición, los avances a través del tiempo, para terminar en esta investigación demostrando un caso concreto.

Se opta en este trabajo por usar el enfoque mixto, ya que permite mayor dinamismo a la hora de analizar y trabajar en la investigación, dado que deja la posibilidad de

utilizar tanto la metodología cualitativa, como la cuantitativo, en esta investigación la recolección de datos se utilizarán herramientas de ambas, como encuestas, análisis documental, análisis de datos, entre otras. Aportando al mayor reforzamiento en la recolección de datos, para así lograr mejores resultados.

3.5. Técnica de recolección de datos

Revisión de documentos

La primera de las técnicas utilizadas es la revisión documental, esta revisión contempla el análisis de prensa, así como la literatura de autores que escribieran acerca del tema. Sumado a esto también se analizará los informes oficiales emanados de la propia autoridad de Gobierno.

Entrevistas

La entrevista es una técnica especialmente útil para recabar información desde la fuente, la idea es diseñar entrevista abiertas y cerradas, aplicándolas a los actores principales. Sumado a esto, se pondrá un especial énfasis en el análisis comunicacional de los mismos, ya que esta investigación se basa en la comunicación.

Encuestas

Las encuestas son una herramienta simple para recabar información, su facilidad de uso permite que estas puedan ser aplicadas vía online, permitiendo el uso de nuevas tecnologías, y a la vez poder llegar a mas personas. La justificación del uso de encuestas radica en la necesidad de conocer la perspectiva de múltiples actores respecto al manejo comunicacional y a las acciones llevadas a cabo por la autoridad para afrontar la crisis.

Al realizar la investigación, se priorizo la búsqueda de información desde fuentes gubernamentales, así como de todos los canales oficiales. Para si realización se hizo un análisis documental en primera instancia, junto a esto, se efectuó una revisión de prensa, para culminar con el levantamiento de información mediante entrevistas.

3.6. Estrategias de análisis de la información

La información recolectada será analizada rigurosamente mediante análisis estadístico en el caso de datos recabados y análisis crítico de documentos, con la finalidad de obtener la mayor información posible de los datos obtenidos.

Capítulo IV: Contexto de la Investigación

4.1. El Chile actual

Chile es un país de constantes cambios, ya sea económicos, políticos o sociales. Además, es un país de altos contrastes, el 1% de la población posee riquezas mayores a la acumulada por el 40% más pobre de dicha población, esto en el largo plazo fue generando descontentos sociales, lo cual explotó el 18 de octubre del año 2019, año en el cual millones de personas salieron a marchar y protestar exigiendo cambios sociales urgentes, así como mayor igualdad y dignidad social.

Dichas manifestaciones trajeron cuestionamientos al modelo económico y social imperante en el país en el periodo de la dictadura (1973-1990), donde el modelo de libre mercado ha imperado y el estado cada vez se ha contraído más, permitiendo mayor libertad a las empresas, muchas veces perjudicando a las personas. Esto sumado a los casos de corrupción allanaron el camino para que la situación explotara. Lo único que faltaba entonces, era una pequeña llama que encendiera la lucha.

Entonces llega el mes de octubre del año 2019 y el equipo asesor del Metro de Santiago recomienda la subida de 30 pesos del pasaje, dicha subida pese a estar planificada con anterioridad generó gran conmoción y disgusto en la comunidad, la cual salió a protestar. En un comienzo solo los jóvenes estudiantes iniciaron las manifestaciones en el Metro, pero ya con el pasar de los días, el 18 de octubre las manifestaciones crecieron a tal nivel, que millones de personas salieron a las calles a protestar, exigiendo cambios estructurales que terminen con las medidas segregadoras existentes. Todas las manifestaciones fueron reprimidas con una violencia que no se veía desde tiempos de la dictadura. Aun así, continuaron.

Con los cambios como guía y para calmar a la población, surge la idea del plebiscito para una nueva constitución, la cual debiese generar los cambios necesarios para acortar las brechas sociales y combatir la desigualdad. Dicha constitución se prevé esta lista el 2022 y tendrá plebiscito de salida obligatorio.

El año 2020 la sociedad ya algo cansada por las manifestaciones y la agitación contenida gracias al plebiscito que se realizaría. Las manifestaciones cesaron en gran medida, debido al paso del tiempo, además se comenzaron a sufrir las consecuencias, cierre de estaciones del Metro de Santiago, destrucción de transporte público, calles destruidas y muchos otros daños colaterales.

Ya con la euforia contenida se intentó volver a la normalidad en cierto modo, no obstante, esto no se logró debido a la llegada de la pandemia generada por el Covid19 o Coronavirus.

Este virus ha azotado al planeta generando cientos de muertos en el mundo y millones de contagios. Así como una larga lista de restricciones tomadas por la autoridad sanitaria.

En el caso chileno, se adoptaron múltiples medidas restrictivas tales como:

- Cuarentena parcial y luego total en comunas y regiones del país.
- Cierre de fronteras.
- Toque de queda y restricciones de movilización.
- Medidas obligatorias de cuidado personal (uso de mascarilla, desinfección de manos, toma de temperatura)
- Una de las que mejor aceptación y avance a tenido es la vacunación de la población y el uso del pase de movilidad.

Todas las medidas antes mencionadas se enmarcan en el plan paso a paso ideado por el gobierno.

El Plan “Paso a Paso nos cuidamos” se presentó en julio de 2020 como una estrategia gradual para enfrentar la pandemia según la situación sanitaria de cada zona de nuestro país. Durante 2021 este Plan ha tenido actualizaciones, considerando factores como el avanzado proceso de vacunación, el fortalecimiento de la infraestructura sanitaria, la estrategia de testeo, trazabilidad y aislamiento, y una mirada multisectorial, con el propósito de equilibrar y ponderar mejor los distintos objetivos y necesidades del país.

Teniendo en cuenta que el 30 de septiembre de 2021 terminó la vigencia del Estado de Catástrofe, se realizan nuevas actualizaciones al plan Paso a Paso, para compatibilizar las medidas de restricción que dejarán de estar vigentes, con las que sí se mantendrán debido la Alerta Sanitaria que seguirá vigente en nuestro país, debido a que la pandemia del Coronavirus sigue presente y es necesario mantener diversas acciones que puedan mitigar los contagios.

Los 4 ejes prioritarios de esta actualización son:

1. Se mantiene la estructura principal del Paso a Paso de 5 pasos entre los que se avanza y retrocede, de acuerdo a la situación sanitaria de cada territorio.

Estos son:

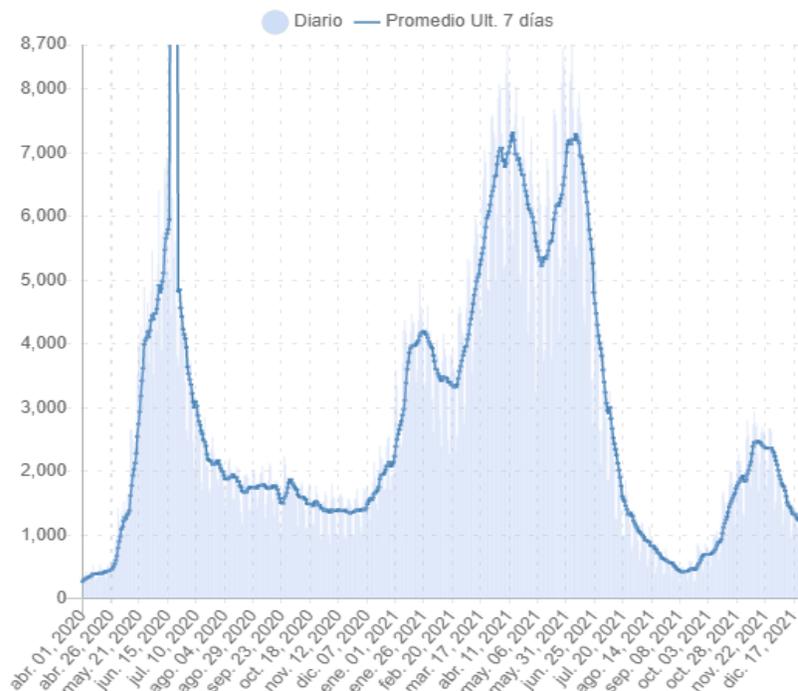
- Restricción
 - Transición
 - Preparación
 - Apertura Inicial
 - Apertura Avanzada
2. Se eliminan las restricciones de movilidad, pero se mantienen las regulaciones de aforo y de operación de las actividades para reducir las aglomeraciones, sobre todo en espacios cerrados, y se norma de acuerdo al tamaño (m²) u otras características del lugar.

3. El Pase de Movilidad seguirá otorgando mayores libertades y la diferenciación de aforos en reuniones particulares y espacios públicos. Además, desde el 1 de noviembre, se exigirá Pase de Movilidad propio para los mayores de 12 años y es obligatorio para viajes de más de 200 km en buses, trenes o aviones.

4. Se mantienen y refuerzan las medidas de autocuidado como exigencia de uso de mascarilla y distancia física, y se refuerza el llamado a mantener medidas como el lavado de manos, la ventilación de espacios y la responsabilidad individual de testearnos y aislarnos oportunamente ante la presencia de síntomas o sospecha de contagio.

En relación con los contagios³, Chile posee 1,801,033 casos totales, con 10,248 casos cada 100 mil habitantes en el territorio.

Gráfico N°1: Tendencia de casos



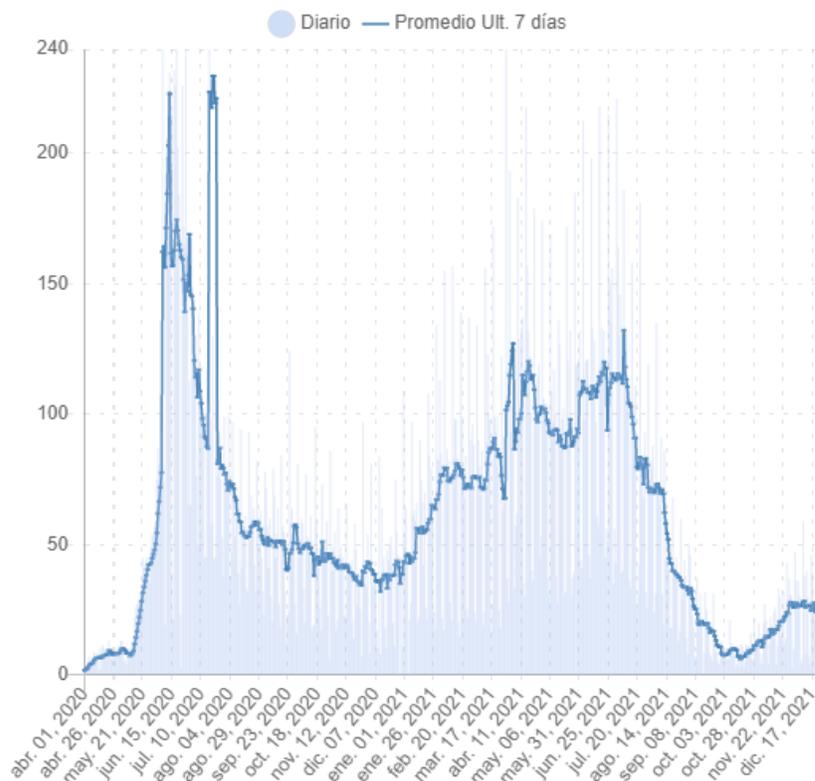
Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

³ Revisar Anexos del 3 al 8 para mayor información.

El avance del COVID en Chile ha tenido dos grandes picos de contagio, entre los meses de mayo y Julio de 2020. Y en las mismas fechas en el año 2021 llegando a valores cercanos a los 9.000 casos diarios.

Además, Chile registra 39.056 muertes confirmadas atribuibles al virus. Siendo a nivel latinoamericano el sexto país con más casos.

Gráfico N°2: Tendencia de muertes

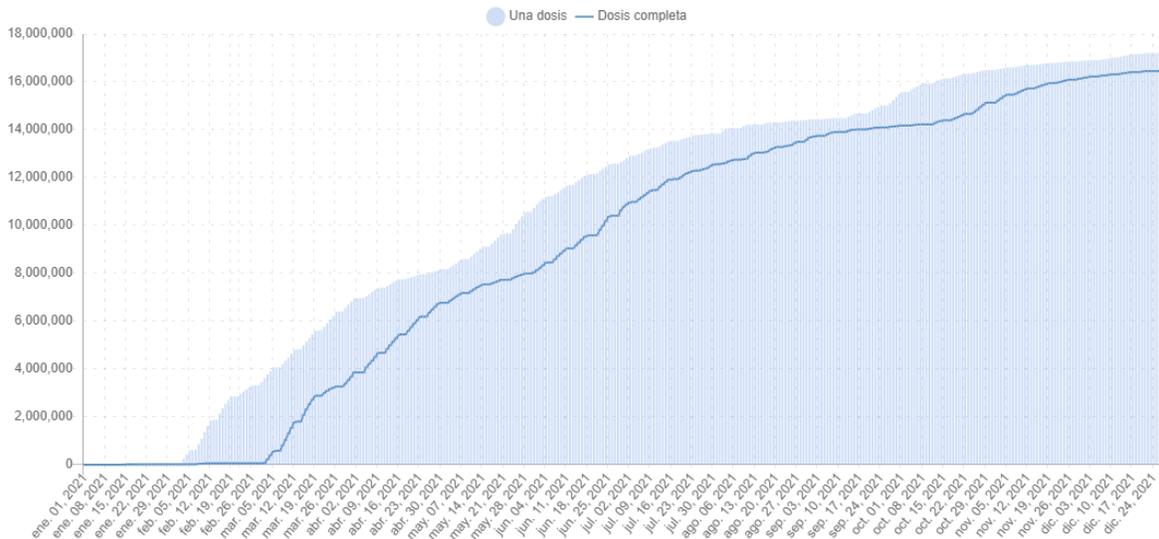


Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

Respecto a la tendencia de muertes, el país ha llegado a los 240 decesos diarios, tanto en el año 2020 y 2021. Ya a finales del 2021 esas cifras han bajado gracias a la extensa vacunación llevada a cabo en el país.

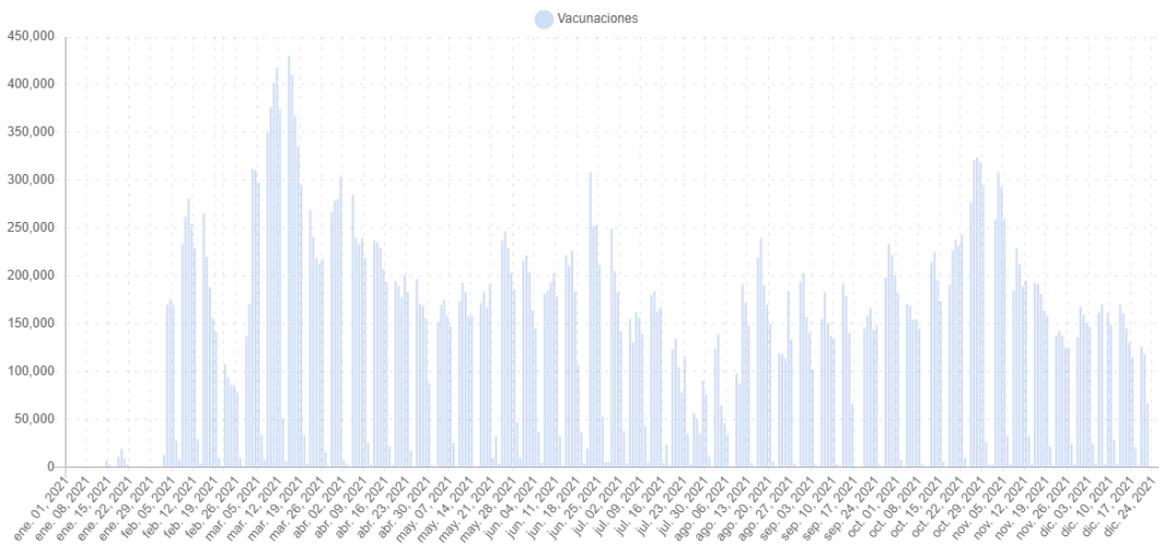
Pese a encontrarse en los primeros lugares de contagios en la región, es uno de los que mayor cantidad de población ha logrado vacunar, donde el 97,9% se encuentran con el esquema de vacunación completa.

Gráfico N°3: Personas vacunadas.



Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

Gráfico N°4: Nuevos vacunados



Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

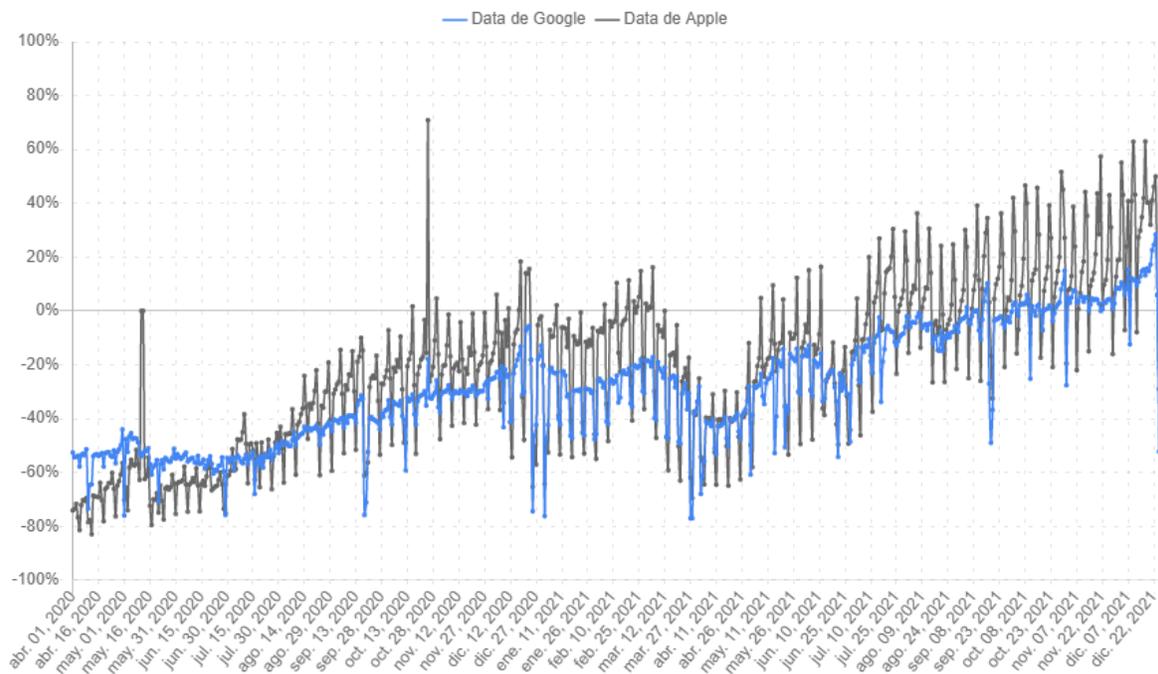
Chile es uno de los países con más altas tasas de vacunación, lo que ha sido alabado ya que ha sido de los primeros en lograrlo, además el país ha firmado contrato con los laboratorios más importantes de forma oportuna, por tal razón es

que Chile logra tener stock suficiente de vacunas, para la aplicación de tercera dosis y cuarta dosis de ser necesarias.

Debido al COVID se ha visto afectada la movilidad de los habitantes del país, ya sea por trabajo o salidas recreativas. Con el movimiento de celulares, Apple y Google calculan cuánto ha dejado de trasladarse la población de una región, en comparación al comportamiento habitual (antes del mes de marzo, que es considerado como base, o 0%). Las regiones que mejor cumplen la cuarentena reducen la movilidad al menos un 50%, con algunas incluso acercándose al 80% en los días más críticos.

En Chile se ha visto una disminución del 23% de la movilidad y el cambio observado en la movilidad desde el día cero es de un 17% al cambio actual en movilidad.

Gráfico N°5: Movilidad de la población



Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

4.2. Trabajo en Chile

De acuerdo con la encuesta de empleo desarrollada por el INE (trimestre móvil enero-febrero-marzo de 2019), la fuerza laboral de nuestro país corresponde a nueve millones 99 mil 477 personas, de las cuales ocho millones 476 mil 143 están ocupadas y 623 mil 334 están desocupadas.

De acuerdo con esta misma encuesta, los trabajadores asalariados del sector privado ascienden a cuatro millones 889 mil 903 personas; los trabajadores por cuenta propia son un total de un millón 839 mil 335 personas; y los asalariados del sector público son un millón seis mil 794 personas. Por su parte, los empleadores suman 354 mil 93 personas. En la categoría correspondiente a personal de servicio doméstico, se observa una cifra de 292 mil 630 trabajadores.

La creación de empleo ha sido una constante durante el año 2018, no solo a partir del crecimiento mismo del número, sino en cuanto a las características de empleos de calidad. Dicha situación contrasta con las cifras de los últimos años donde solo se crearon 110 mil 171 empleos de este tipo (entre 2014-2017 se crearon principalmente empleos por cuenta propia, 41,1 por ciento de los empleos creados, y asalariados públicos, 35,9 por ciento de los empleos creados, con una escasa participación del sector asalariado privado. (Fuente: INE-ENE trimestre móvil de diciembre-febrero de 2014 y 2018).

Por su parte, los datos administrativos analizados por Ministerio del Trabajo y Previsión social, provenientes de la base del Seguro de Cesantía de la Superintendencia de Pensiones, muestran un aumento de más de 194 mil empleos con contrato y seguridad social; por lo mismo, de mejor calidad. Siguiendo el mismo análisis, es posible destacar que la capacidad de generar empleos creció en más de 28 mil puestos de trabajo con contratos de plazo fijo y más de 165 mil puestos

de trabajo con contratos indefinidos (de 115 mil empleos creados entre el 2017 y 2018).

Por otra parte, la creación de nuevos empleos se vio reflejada en todo tipo de empresas independiente de su tamaño y siendo el crecimiento de empleo mayor que el año 2017. En términos de aumento y calidad, dichas cifras se ven reforzadas por el aumento del número de empresas adscritas al Seguro de Cesantía a inicios del año 2019, llegando a más de 334 mil en comparación a las 321 mil del mismo periodo en 2018.

Por último, es posible mencionar que se ha ido acortando la brecha de género en remuneraciones, desde un 13,0 por ciento en marzo 2018, a un 12,7 por ciento en el año 2019, conforme a las cifras de cotizantes del Sistema de Pensiones.

Los indicadores anteriores muestran mejoras importantes en términos de la reactivación del empleo. Sin embargo, aún se está al debe en materias tan importantes como lo son los tipos de empleo, la participación y la calidad del trabajo, especialmente en grupos que han sido tradicionalmente relegados del mercado laboral.

4.2.1. Grupos específicos

El cuadro general de la situación de Chile en materia de empleo requiere, para su cabal comprensión, focalizar el análisis según grupos representativos, especialmente aquellos que corresponden a la población tradicionalmente relegada del mundo laboral y en los cuales se deben concentrar las políticas públicas si se busca generar un mercado realmente inclusivo y acorde a una sociedad moderna. En este sentido, se presentan cifras relativas al empleo de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores.

Jóvenes

La tasa de participación laboral chilena entre los 15 y los 24 años es trece puntos porcentuales más baja que la del promedio de la OCDE (34,1 por ciento y 47,3 por ciento, respectivamente). Además, la tasa de desocupación es 4,9 puntos porcentuales más alta que la del promedio de la OCDE (16,8 por ciento y 11,9 por ciento) (Labor Force Indicators by sex and age in OECD Countries).

Además, el porcentaje de jóvenes que estudian y trabajan a nivel nacional corresponde a un 8,8 por ciento del total de jóvenes entre 18 y 24 años (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 2017) y el 28,4 por ciento solo trabaja.

Respecto a la situación previsional, el escenario en jóvenes no es alentador. Donde un 14,5 por ciento de los jóvenes que solo trabajan no cotiza en el sistema previsional y, por su parte, en el caso de aquellos jóvenes que estudian y trabajan al mismo tiempo, los niveles de cotización en el sistema previsional alcanzan solamente un 50,3 por ciento (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN 2017).

Mujeres

La tasa de participación laboral en Chile es del 59,5 por ciento (sobre el total de la población en edad de trabajar), existiendo una amplia diferencia entre la participación laboral masculina y femenina. En efecto, la tasa de participación masculina alcanza el 70,4 por ciento mientras que la de las mujeres es del 48,9 por ciento (INE-ENE trimestre móvil enero-marzo del año 2019).

La mayor diferencia entre hombres y mujeres se da en el tramo etario entre los 45 y 59 años (sin considerar los tramos mayores a 60 años), puesto que el 91,1 por ciento de los hombres participa en el mercado laboral, mientras que en las mujeres solo el 63,9 por ciento lo hace. Por su parte, en donde las diferencias son menores, es en el tramo entre los 18 y 24 años, con una participación en el mercado laboral de 48,4 por ciento los hombres y 39,9 por ciento las mujeres.

Respecto de la tasa de desocupación, existe un 6,9 por ciento de desocupados respecto al total de personas que participan en el mercado laboral. En cifras de desocupación también existe una diferencia entre géneros puesto que, mientras sólo el 6,1 por ciento de los hombres están desocupados, el 7,9 por ciento de las mujeres se encuentra en la misma situación. En el tramo etario en que son menores las diferencias es entre los 45 y 59 años, puesto que la tasa de desocupación femenina es 1,2 por ciento superior a la de los hombres (5,3 por ciento y 4,1 por ciento). Finalmente, en el tramo entre los 18 y 24 años las diferencias se aumentan registrándose una brecha de tres puntos porcentuales en desmedro de las mujeres (16,2 por ciento para los hombres y 19,2 por ciento para las mujeres).

Personas con discapacidad

Tras la entrada en vigor de la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, las cifras de personas contratadas y el número de empresas que contrató aumentó en relación con años anteriores. Al 3 de mayo de 2019 y según las cifras entregadas por la Dirección del Trabajo, 2.478 empresas habían contratado directamente a 12.910 trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.

Luego, a la misma fecha y considerando que la ley permite el cumplimiento alternativo, 676 empresas cumplieron de manera alternativa: 267 de ellas donaron recursos económicos y 409 celebraron contratos de prestación de servicios con empresas que a su vez tenían contratadas personas con discapacidad.

Las cifras comunicadas a la Dirección del Trabajo por parte de las empresas obligadas a cumplir reflejan que la mayoría de los contratos corresponden a jornada completa (nueve mil 964 de un total de doce mil 910) y con un plazo de duración indefinido (nueve mil 182).

Adulto mayor

La tasa de participación laboral de los adultos mayores en Chile (60 años o más) es de 35,9 por ciento. Sin embargo, hay una enorme brecha entre géneros. La tasa de participación de los hombres es 51,9 por ciento mientras que la de las mujeres es 21,9 por ciento. No obstante, la diferencia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres es menor (3,2 por ciento y 1,9 por ciento, respectivamente) (INE – ENE trimestre enero-marzo del año 2019).

4.3. Teletrabajo, normativa vigente.

En marzo de 2020 se promulgó en nuestro país la Ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.

Asimismo, el 02 de octubre del año 2020 entró a regir el Decreto Supremo N°18, de fecha 3 de julio de 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba el Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a las que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744; conocido como Reglamento de seguridad y salud en teletrabajo.

La Superintendencia de Seguridad Social mediante la Circular N°3532 de fecha 4 de septiembre de 2020, impartió instrucciones respecto de las y los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo,

modificando los Libros I, III y IV del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, en adelante y el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744. En ella, entrega instrucciones a los organismos administradores sobre la asesoría técnica en prevención de riesgos que deben prestar a las empresas afiliadas o adheridas, respecto a las y los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. A su vez, mediante el Oficio N°3049 de fecha 1 de octubre de 2020, la Superintendencia de Seguridad Social complementó las instrucciones impartidas en la Circular N°3532. Por último, mediante la Circular N°3572 de fecha 15 de enero de 2021, la Superintendencia de Seguridad Social complementó las instrucciones de los Libros I y III del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, en lo relativo a la situación de las personas trabajadoras que prestan servicios bajo esta modalidad de trabajo.

La Dirección del Trabajo en su Dictamen N°1389/007 de fecha 8 de abril de 2020, fijó el sentido y alcance de la Ley N°21.220. Luego, en el Dictamen N°2268/018 del 4 de agosto de 2020, dicho organismo señaló respecto de los trabajadores con responsabilidades familiares afectos al pacto sobre condiciones especiales de trabajo establecido en el artículo 376 del Código del Trabajo, que les es aplicable la nueva normativa sobre trabajo a distancia y teletrabajo, en todo lo que no sea incompatible con el estatuto especial que los rige. En Dictamen N°3079/031 de fecha 16 de noviembre de 2020, se pronunció sobre el alcance del artículo 152 quáter letra J) que regula la jornada laboral bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, específicamente respecto a si las partes pueden acordar una combinación de jornadas, esto es que la persona trabajadora pueda desarrollar sus labores determinados períodos sujeto a limitación de jornada y otros excluidos de dicho límite. Por último, en Dictamen N°258/003 de fecha 22 de enero de 2021, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre el alcance y extensión del artículo 152 quáter L) respecto de la obligación de la entidad empleadora de proporcionar las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo y la fecha a

partir de la cual esta obligación comienza a ser exigible para la empleadora o empleador. Se pronunció también sobre la procedencia de mantener los beneficios de alimentación que tenía la persona que trabaja vía remota en forma previa de la suscripción de pacto, como es entre otros, la colación. Por otra parte, se refirió a la procedencia de compensar una asignación que ha perdido su naturaleza compensatoria y que fue fijada en forma previa al pacto de trabajo a distancia y teletrabajo. Además, este dictamen se pronunció respecto de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo y los mecanismos de control y supervisión sobre los servicios convenidos con la entidad empleadora. Finalmente, se refirió a cuáles mecanismos serían válidos para garantizar el derecho a desconexión respecto a las personas que trabajan a distancia, y distribuyen libremente su horario o se encuentran excluidos de los límites de la jornada de trabajo. En este punto en particular, se pronunció sobre la validez del envío de correo electrónico a la supervisora o supervisor al inicio y término de la jornada.

Capítulo V: Análisis de resultados

La actual pandemia de COVID-19 que estamos viviendo a nivel nacional e internacional ha tenido múltiples efectos en nuestra sociedad. Uno de los más importantes corresponde al temor que genera en la población la consulta en los servicios de urgencias del país dada la posibilidad de contraer esta enfermedad y las limitaciones de movilización por la falta de transporte y controles sanitarios. Debido a esto, existe un potencial riesgo en la población por la disminución de consultas por condiciones distintas de la infección por SARS-CoV-2 que pueden llegar a causar elevada morbilidad y mortalidad, especialmente el caso de las enfermedades cardiovasculares como los síndromes coronarios agudos y accidentes cerebrovasculares, que ocupan los primeros puestos de mortalidad en la población general en nuestro país.

Esta amenaza ha sido señalada a nivel internacional, transformándose en motivo de preocupación dado el mal pronóstico de estas patologías secundario al retraso en el tiempo de consulta en los servicios de urgencia. Este fenómeno se ha visualizado en otras epidemias en el pasado, como el brote de SARS-CoV-1 en China durante el año 2003.

En esa situación se observó una drástica disminución de las consultas en los servicios de urgencias en el país asiático de hasta 43% comparado con la época prepandemia.

En este sentido, las sociedades médicas y científicas han alertado respecto al impacto en la salud poblacional que tiene el evadir la consulta en relación con patologías que constituyen una emergencia real.

El primer caso de COVID-19 en Chile fue informado el día 03 de marzo de 2020, la suspensión de clases en instituciones de educativas se inició el 15 de marzo (semana 11 del año), el decreto de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe se inició el día 18 de marzo (semana 12), la primera muerte por COVID-19 fue reportada el 21 de marzo y las primeras cuarentenas se iniciaron el 25 de marzo (semana 13). Dado esto, el mayor impacto a nivel de salud pública nacional se inició en la semana 11 del presente 2020.

5.1. Teletrabajo un cambio en las relaciones laborales.

Una de las transformaciones del trabajo facilitadas por la digitalización es el teletrabajo que, en ocasiones, ha sido fomentado no solo por su potencial papel en el ámbito laboral, sino también por su posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación correspondiente. En los Estados Unidos, en 2017/2018, un 25% de los ocupados afirma que trabaja (parcialmente) desde su casa (Bell y Blanchflower, 2020). Sin embargo, en muchas ocasiones se trata de casos en que las personas se llevan a su casa tareas desde su lugar de trabajo habitual, para avanzar con ellas después de la jornada habitual o durante un fin de semana. Según estimaciones de la OIT, previamente a la crisis sanitaria a nivel global un 7,9% de los ocupados trabajaba en su casa, la mayoría de ellos, sin embargo, no se desempeñaba como “teletrabajadores” sino en ocupaciones manufactureras y artesanales tradicionales (ILO, 2020).

En el contexto del COVID-19 el teletrabajo destaca como una modalidad que amortigua el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones (CEPAL et al., 2020). En el contexto de la crisis sanitaria, varios países han tomado medidas legales o administrativas para su fomento y mejoramiento. (CEPAL y OIT, 2020).

La proporción de trabajo susceptible a realizarse a distancia varía entre países por cuatro razones.

En primer lugar, por las características de las ocupaciones, muchas de las cuales requieren la presencia de los trabajadores en el lugar de trabajo. Así, Dingel y Neimann (2020) estimaron para Estados Unidos que sólo entre un 32% y un 37% de los empleos el trabajo puede realizarse a distancia a través de las tecnologías digitales.

Segundo, por las características de la estructura productiva que varía entre los países. Por ejemplo, países con un gran sector agropecuario que requiere trabajo presencial tienden a contar con una menor proporción de trabajo que puede ejecutarse a través del teletrabajo. Así, la OIT estima que, a nivel global, un 17% de los ocupados se desempeñan en trabajos que permiten el teletrabajo y viven en países que cuentan con la infraestructura requerida, con un rango entre 6% en África Subsahariana y 30% en Europa del Norte, Oeste y Sur, con un 23% en América Latina y el Caribe (ILO, 2020). Según la consultora Telecom Advisory Service (2020), en Chile un 20,6% de los ocupados se desempeñan en actividades consideradas como prioritarias y que se realizará principalmente con trabajo presencial, mientras que un 23% puede aplicar el teletrabajo. De esta manera, más de la mitad de los ocupados estaría vulnerable frente al riesgo de perder su trabajo.

En tercer lugar, la existencia de un gran sector informal donde el teletrabajo no es una opción real incide en que en los países correspondientes la proporción de actividades que se pueden ejecutar a distancia sea más bajas. Por ejemplo, según los datos recopilados, se encuentra para Uruguay que una mayor proporción de trabajadores informales tienen dificultades para trabajar desde su casa (87% versus 77% en el caso de los trabajadores independientes en su conjunto) y que 27% de ellos (versus 22% en el caso de los trabajadores privados en su conjunto) realizan trabajos que requieren una cercanía física con otras personas.

En cuarto lugar, relacionado con los aspectos mencionados anteriormente, la posibilidad del teletrabajo depende del nivel de infraestructura tecnológica, el acceso a la misma y la proporción de trabajadores con las competencias digitales necesarias. Una expresión de los obstáculos estructurales para el aprovechamiento de las oportunidades del teletrabajo, complementaria a las características ocupacionales, son las brechas en el acceso a las tecnologías digitales.

Es de suponer que las experiencias del COVID-19 incentivan un mayor aprovechamiento del teletrabajo aún después de superada el impacto directo de la pandemia en la economía y los mercados laborales de los países. Aspectos como mantener cierto distanciamiento físico como medida preventiva y el aprovechamiento de aspectos laborales, familiares y de economía de tiempo podrían llevar a muchas empresas y trabajadores a buscar nuevas combinaciones de trabajo presencial y a distancia (jornadas de trabajo mixtas). En efecto, encuestas realizadas en EEUU indican un elevado interés en mantener el teletrabajo en el futuro (Morris, 2020).

5.2. Estadísticas del teletrabajo.

La pandemia vivida en los años 2020 y 2021 ha transformado la vida de millones de personas alrededor del mundo. De una sociedad laboral que dependía del movimiento, de los espacios de oficina y del trabajo presencial, se ha configurado un mundo virtual, digital y a distancia. Para la mayoría de las empresas, trabajadores que han adoptado esta nueva modalidad, las transformaciones y cambios se adoptaron de un día para otro, sin previo aviso ni tiempo de adaptación. En la mayoría de los países la cultura del teletrabajo prepandemia se veía como una opción ajena, lejana y tal vez, incluso, imposible. Y si no lo era, era una opción que acuñaba una parte muy pequeña de la fuerza laboral. Según el estudio “Empleo en tiempos de COVID-19” (2020) llevado a cabo por el Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales UC, en Chile antes de la pandemia, menos del 1% de los asalariados trabajaban desde su casa.

La baja cantidad de personas que teletrabajaban previo a la pandemia no solo se debía a una cultura que no estaba acostumbrada a ello, sino también al hecho de que la mayoría de las empresas chilenas no disponía de esta modalidad antes de la crisis del COVID-19. Según el estudio “Empresas y trabajadores en crisis COVID19” (2020) de Deloitte y Cadem, antes de la pandemia solo el 26% de las empresas disponía de la modalidad de teletrabajo. Por esta razón, el 72% de los encuestados declara que sus empresas no estaban preparadas para el teletrabajo antes de la pandemia.

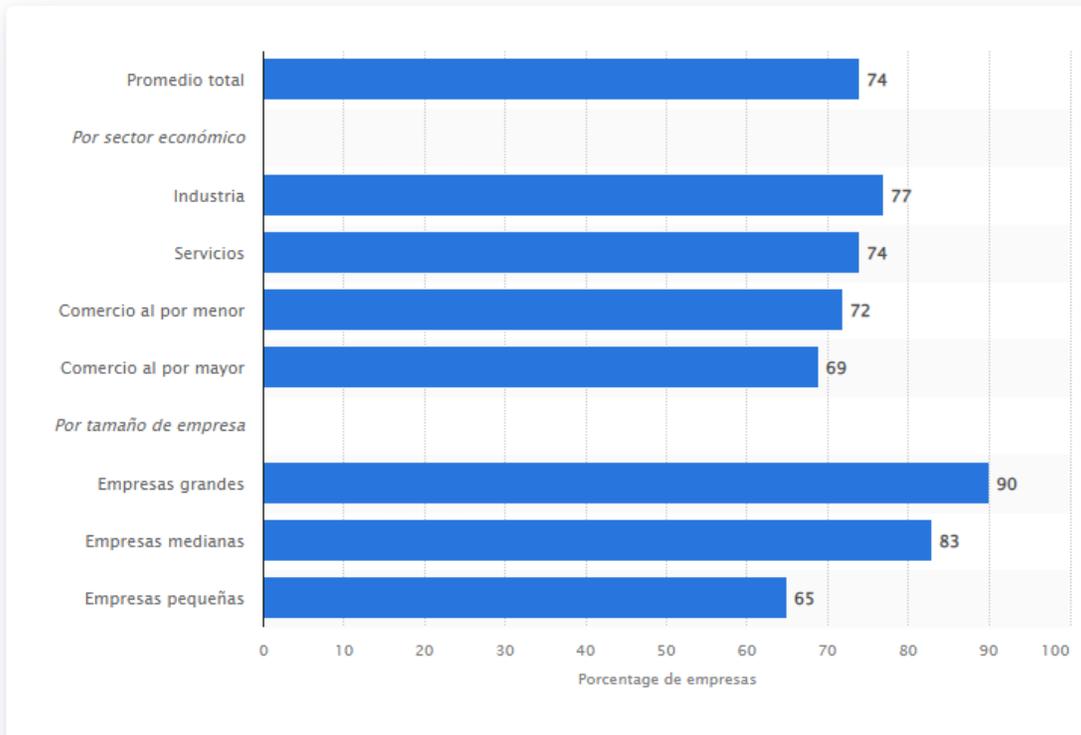
Según el estudio de “Teletrabajo en la Empresa Regional, Pequeña y Mediana” (2020) llevado a cabo por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), durante la pandemia, 95,3% de las empresas en Chile implementó el teletrabajo (el 51,4% con teletrabajo parcial con modalidad presencial y el 48,6% con teletrabajo total).

El Boletín complementario de remuneraciones y mano de obra del INE, muestra los sectores con mayor y menor porcentaje de trabajadores en forma remota. A septiembre de 2020, los sectores que tuvieron un mayor porcentaje de personas trabajando a distancia fueron: suministro de electricidad y gas (55,9%), información y comunicaciones (53%), y actividades financieras y de seguros (50,3%). Los sectores que tuvieron un menor porcentaje de personas trabajando a distancia fueron alojamiento y servicio de comidas (2,7%), construcción (3,7%) e industria manufacturera (6,2%).

También los datos muestran que aproximadamente 1 de cada 4 (25,5%) de los trabajadores de empresas formales en Chile, trabajó en modalidad de teletrabajo entre los meses de abril a julio de 2020 (“Encuesta Mensual de Remuneraciones y de Costo de la Mano de Obra, módulo Covid-19”, INE,2020). Cabe mencionar que de este 25,5%, solo un 0,9% vio algún tipo de reducción en su sueldo. Además, se puede observar que, desde junio de 2020, las empresas con reducción de

remuneraciones disminuyeron en 4,8 puntos porcentuales (de un 7,4% en junio a un 2,6% en septiembre).

Gráfico N°6: Empresas con el mayor porcentaje de adopción del teletrabajo en la Región Metropolitana en el año 2020.



Fuente: Base de datos Statista.

En el gráfico se observa que en promedio gran parte de las empresas han optado por la modalidad de teletrabajo en el año 2020, debido a la contingencia sanitaria y a otros problemas ocasionados por la misma. Se destaca que empresas grandes sean las que más han ocupado dicha modalidad.

5.2.1. Percepción de las empresas respecto al Teletrabajo.

A pesar de la evidente falta de preparación para adoptar el teletrabajo, las empresas tuvieron una percepción positiva del teletrabajo. Según el estudio “Expectativas económicas en el contexto del COVID-19” (2020) de Cadem, el 71% de las empresas u organizaciones que ha implementado teletrabajo, evaluaron como muy buena o buena la experiencia de tener a sus colaboradores en modo teletrabajo. El 27% como regular y solo el 2% la evalúa como mala o muy mala.

El estudio “Mantención de teletrabajo y nuevas contradicciones” (2020), llevado a cabo por la consultora chilena Randstad, que encuesta a más de 400 organizaciones, arroja importantes cifras en respecto a expectativas y proyecciones del teletrabajo en Chile post COVID-19. Por ejemplo, declara que el 75% de empresas u organizaciones que ha implementado el teletrabajo, lo mantendrá post pandemia. Acorde a sus proyecciones, 63% lo implementará solo algunos días de la semana y 12% lo implementará todos los días de la semana. Solo el 8% de las empresas y organizaciones sostiene que todas las personas deberán volver a trabajar presencialmente.

El enorme potencial del teletrabajo en nuestro país está acompañado no solo por el hecho de que la mayoría de las empresas mantendrá la modalidad post pandemia, sino que además por el hecho de que la mayoría de las personas de estas organizaciones ya empiezan a pensar en cómo implementarlo de la mejor manera. Según el estudio “Expectativas económicas en el contexto del COVID-19” (2020), el 65% de empresas u organizaciones que ha implementado el teletrabajo, piensa implementar a futuro nuevas medidas para fomentarlo, de acuerdo con la experiencia que ha obtenido con el teletrabajo.

La literatura muestra que hay varias razones por las cuales continuar con el teletrabajo. El estudio “Mantención de teletrabajo y nuevas contradicciones” (2020), contribuye con varias de ellas. Una de las principales razones para seguir con esta nueva modalidad es la sensación de que el trabajo se hace de forma eficiente, a pesar de no estar en la oficina: el 67% de los trabajadores encuestados declara haber “comprobado que esta modalidad funciona y que no es necesario estar en la oficina para mantener los indicadores”. Esto se puede ver especialmente por medio de las reuniones de trabajo, ya que según la “Encuesta Teletrabajo” (2020) de ICARE, 39% de los encuestados declara que las reuniones virtuales en comparación con las presenciales son más efectivas y el 51% declara que son igual de efectivas. Una segunda razón reside en la búsqueda del equilibrio entre el ámbito profesional, personal y familiar, ya que el 54% “desea continuar con el teletrabajo para potenciar el equilibrio laboral y mejorar la calidad de vida de las personas”. Otra razón se encuentra en el valor agregado que posee el teletrabajo. De los encuestados, el 49% desea continuar con el teletrabajo para “agregar un beneficio que será muy valorado por la gente una vez finalizada la pandemia”.

Según la “Encuesta Teletrabajo” (2020) de ICARE, el 82% de los encuestados cree que su empresa saldrá fortalecida de la pandemia y el mayor aprendizaje se considera lo aprendido gracias a la inclusión del teletrabajo. Esta proyección apunta a diversas áreas, por ejemplo, a la calidad de atención y ventas. El estudio muestra que de las áreas que implementaron el teletrabajo, el 93,2% dice que “superada la crisis, aumentará o se mantendrá igual la calidad de atención de público y clientes, luego de haber experimentado el teletrabajo”. De las mismas áreas implementando el teletrabajo, el 90% dice que “superada la crisis, espera vender lo mismo o más, luego de haber experimentado el teletrabajo”.

Claramente existe confianza en la experiencia del teletrabajo en un futuro y hay un sentimiento de logro por medio de este. Esto se puede apreciar también a través de los datos que arroja el “Índice de Trayectoria e Inclusión Laboral Femenina” elaborado por el Diario Financiero y el Centro de Trabajo y Familia del ESE Business

School de la Universidad de los Andes. Esta muestra que, durante la experiencia obtenida del teletrabajo en pandemia, el 76,5% de los encuestados declaró que en este tiempo ha aprendido cosas que le servirán en su trabajo en el futuro y el 70,6% cree que la forma en la que hacía su trabajo cambiará definitivamente después de la pandemia.

5.3. Beneficios del teletrabajo.

El equilibrio entre las esferas laboral, personal y familiar de las personas es una de las cualidades más valoradas del teletrabajo, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores y trabajadoras. Según el estudio "Evaluación sistema de teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial" (2018), llevado a cabo por el Centro de Sistemas Públicos de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, en general, hubo un aumento en el equilibrio entre trabajo, vida personal y familiar de quienes teletrabajan. Esto se puede apreciar a través del hecho de que hubo un aumento de casi 11% en la conciliación entre trabajo, vida personal y familiar a los tres meses de implementado el programa y 9% a los seis meses. Estos aumentos fueron aún mayores para las mujeres (11% y 12% respectivamente).

También se puede notar una correlación entre el aumento del equilibrio entre lo laboral y personal, junto con la disminución en los tiempos de traslado. Para quienes en el trabajo presencial tardan más de 30 minutos en desplazarse, hubo un aumento de 16% y 19% en el equilibrio con el teletrabajo. Las y los teletrabajadores encuestados también reportaron tener más tiempo, flexibilidad y autonomía para cumplir con responsabilidades domésticas y familiares. Por lo mismo, mencionaron un aumento en la calidad de vida y un menor estrés asociado a tiempos de traslado.

Durante la pandemia, en Chile también se ha podido evidenciar una mejora en el equilibrio entre la dimensión laboral y personal de las personas que teletrabajan, ya que según muestra la encuesta "El barómetro del teletrabajo", el 41% de los

encuestados declaró que el teletrabajo permite compatibilizar la vida familiar y laboral de mejor manera.

5.3.1. Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral es otro de los factores que hacen del teletrabajo una opción atractiva, especialmente para los trabajadores. Para la gran mayoría de los trabajadores en Chile, la flexibilidad laboral representa la principal prioridad frente a los beneficios del teletrabajo. En el estudio “Experiencias en teletrabajo: Encuentro conciliación vida personal y trabajo” (2020) de la Fundación Chile Unido, el 62% de los encuestados mencionó la flexibilidad en el horario de trabajo como principal prioridad frente a los beneficios del teletrabajo en Chile.

5.3.2. Productividad

A pesar de que la productividad ha sido uno de los ámbitos más cuestionados del teletrabajo, el estudio de Chile Unido (2020) que encuestó a más de 500 organizaciones, afirma que el 83% de las organizaciones encuestadas afirma que aumentó la productividad bajo esta modalidad de trabajo.

Este dato de la Fundación Chile Unido es similar al dato que arroja la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Europea respecto al mismo tema. En el “Estudio Eurofound” (2019) se ve que el 84% de los teletrabajadores afirma que su productividad aumentó debido al tele empleo o teletrabajo. También, dentro del mismo estudio, el 81% dijo que el trabajo que realizaban teletrabajando era de mayor calidad que el de la oficina.

Otro estudio realizado en conjunto por la Dirección de Presupuestos (Dipres) y la Universidad de Chile, citado en el informe “Evaluación de la experiencia de teletrabajo” del Instituto Nacional de Propiedad Industrial, muestra aumentos de productividad en áreas específicas de trabajo, evidenciando una correlación entre

teletrabajo y un aumento en la productividad. El estudio en cuestión muestra aumentos de productividad en cinco de las siete áreas incluidas en el estudio (período marzo a noviembre de 2017, en relación con el mismo período de 2016). En una de las áreas, la de examen de formas de marcas, la variación de la productividad de teletrabajadores fue de un 27% comparado a un 0% en la variación de la productividad de no teletrabajadores. En una segunda área, la de examen de fondo de marcas, la variación de la productividad de teletrabajadores fue de un 18,5% comparado a un 12,1% en la variación de la productividad de no teletrabajadores. En una tercera área, la de examen de patentes, la variación de la productividad de teletrabajadores fue de un 13,1% comparado a un 10,4% en la variación de la productividad de no teletrabajadores.

5.3.3. Tiempos de viaje

La encuesta “Adecco” (2018) que encuesta a trabajadores en Santiago de Chile, muestra que el 75% de los trabajadores tardan más de 30 minutos de su casa al trabajo y el 39% tarda más de una hora. Sin duda, esto repercute en la calidad de vida de los trabajadores.

Hay una correlación directa entre la reducción de tiempos de traslado y una mejor calidad de vida. Según el “Estudio Nacional de Brasil” (2015) de los teletrabajadores encuestados, el 98% informó una mejor calidad de vida y de vida familiar. El 93% dijo que lo anterior fue gracias al tiempo ahorrado en desplazamiento y el 91% dijo que se debía a la razón de tener más tiempo para sus familias.

Como se puede observar, un trabajo sin desplazamiento permite utilizar el tiempo ahorrado en actividades fuera del ámbito laboral, como la familia. El estudio “OBERGO” (2015) que encuesta a trabajadores que han dejado de desplazarse hacia el trabajo, manifiesta que el 79% de los encuestados usaron el tiempo ahorrado de desplazamiento para estar con su familia, el 66% de los encuestados usaron el tiempo ahorrado de desplazamiento para actividades personales y el 47%

de los encuestados emplearon el tiempo ahorrado de desplazamiento para actividades en la comunidad local.

El trabajo sin desplazamiento es un elemento valorado dentro del teletrabajo. Según el estudio de la OIT y la Fundación Europea, “Eurofound” (2019), el 63% de las encuestadas y encuestados expresaron que un trabajo sin desplazamiento era “importante” o “bastante importante”.

Además, el teletrabajo ha incidido en el ausentismo y rotación de trabajadores. Según el estudio de Chile Unido (2020), de las organizaciones encuestadas que tienen mejores políticas de equilibrio entre las esferas laboral y personal, el 75% declaró que disminuye el ausentismo de los trabajadores y el 75% declaró que disminuye su rotación laboral. Además, el 92% declaró que disminuyen las licencias médicas del personal.

5.3.4. Mayor preferencia por el teletrabajo

El mayor equilibrio entre trabajo y dimensión familiar, la flexibilidad de tiempo, el aumento de la productividad, la disminución del ausentismo laboral y de la rotación de personas trabajadoras, hacen que el teletrabajo sea preferido por una cantidad importante, tanto de trabajadoras y trabajadores, como de empresas que contratan. Según el “Estudio de Opinión Pública: Teletrabajo” (2018) que encuesta a 711 personas en Chile, el 81% dice que “si tuviera la posibilidad de teletrabajar, tomaría la opción”. En otras palabras, el 81% de los encuestados está dispuesto a trabajar bajo la modalidad del teletrabajo. Al 79% de quienes estarían dispuestos a teletrabajar, le gustaría tener libertad de jornada. El estudio también muestra que al 60% de quienes estarían dispuestos a teletrabajar le gustaría teletrabajar todos los días de la semana y al 34% de quienes estarían dispuestos a teletrabajar, le gustaría teletrabajar 3 días de la semana. Ocurre algo similar en Europa, ya que el Estudio español sobre “Teletrabajo/ Trabajo Presencial” (2020) que encuesta a 400

profesionales españoles, muestra que solo el 16% dice querer volver a trabajar desde la empresa todos los días de la semana.

El estudio “El trabajador digital” (2018) muestra que un número alto de trabajadores en Santiago estaría dispuesto a dejar su trabajo actual por uno que sea en modalidad de teletrabajo. El estudio enseña que de las encuestadas y encuestados, el 49% “estaría dispuesto a cambiar de trabajo, incluso si otro lugar le pagase menos (hasta 5%), pero le permitiese trabajar a distancia”. Luego, el 46% indica que “dejaría su actual trabajo para tener un jefe que le permita trabajar por metas sin horario fijo”; el 45% que “dejaría su actual trabajo si tuviera acceso a trabajar de manera remota” y el 39% que “dejaría su actual trabajo para buscar otro que le permita tener un mayor equilibrio en su vida.

5.4. Teletrabajo a tiempo parcial

Otra característica positiva del teletrabajo es que se puede hacer de manera parcial y no necesariamente de manera total, alternando el trabajo presencial con el teletrabajo, sea en horas al día, días de la semana, semanas del mes o períodos del año. De esta manera, se entrega la posibilidad de una mayor flexibilidad, a través de la vinculación de la persona con la empresa.

Las personas que teletrabajan de manera parcial tienden a tener condiciones laborales con más espacio para el tiempo libre y menos repercusiones negativas en su salud. Como sugiere el estudio “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral” (2019), llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, en varias ocasiones el teletrabajo en forma parcial puede ser más beneficioso que el teletrabajo en presencial.

En el teletrabajo parcial se ve un mayor orden en los tiempos de descansos. Las y los teletrabajadores parciales son quienes menos trabajan en su tiempo libre para cumplir con las exigencias laborales. Aproximadamente el 29% de los teletrabajadores "ocasionales" declaran que trabajan en su tiempo libre para cumplir las exigencias laborales a diario y varias veces por semana, mientras que, en el caso de los teletrabajadores totales, más del doble, el 61%, declara lo mismo.

También las personas que teletrabajan y trabajan presencial a la vez, declaran en menor medida que el teletrabajo tiene un impacto negativo sobre su salud, aproximadamente el 20% de los teletrabajadores parciales declaran que el trabajo afecta su salud negativamente, mientras que en el caso de los teletrabajadores en casa (que teletrabajan de manera total) es más de un 25% y para aquellos que trabajan en la oficina, aproximadamente un 23%.

Por todo lo anterior, se hace evidente que el teletrabajo en modalidad parcial es beneficioso al fomentar el uso del tiempo libre de las trabajadoras y los trabajadores y por tener menores repercusiones negativas en la salud de las personas.

Según el informe "Estudio Teletrabajo" de Mutual de Seguridad y Cadem (2020), el 58% de las encuestadas y los encuestados considera significativo "mantener en un contexto de teletrabajo, el sentimiento de pertenencia a la empresa misma", lo que se fortalece con una alternancia presencial (asistir de vez en cuando).

5.5. Mujeres y teletrabajo

Según el estudio "Mujer y trabajo en remoto durante el COVID-19" (2020) de IESE, las mujeres se han visto mayormente afectadas por las consecuencias de trabajar de manera remota. Sin embargo, IESE propone algunas formas de aliviar la situación para ellas. Hay 4 elementos relevantes que han influido en una mayor dificultad para mujeres que teletrabajan que para hombres que teletrabajan. Estos

son: las interferencias, la fatiga mental y el estrés, la vitalidad en el trabajo y en la familia y el cuidado de dependientes durante el teletrabajo.

Durante la pandemia las mujeres experimentaron un mayor número de interferencias e interrupciones no deseadas (principalmente por parte de hijas e hijos y otros dependientes al no contar con el funcionamiento de salas cunas, colegios y otras instituciones de cuidado). Las mujeres tuvieron un 9% más de interferencias del trabajo a la familia que los hombres y tuvieron un 20% más de interferencias de la familia al trabajo que los hombres. Sin embargo, en el caso de aquellas mujeres “cuyas parejas muestran alto grado de sensibilidad hacia su tarea profesional (ayudando en las tareas del hogar y el cuidado de dependientes)”: las interferencias del trabajo a la familia disminuyeron en un 10% y las interferencias de la familia al trabajo en un 42%, haciendo evidente la importancia de una mayor corresponsabilidad.

También las mujeres han presentado más fatiga mental y estrés en la pandemia, en gran parte por la mayor dedicación al cuidado de hijas, hijos y dependientes. La media de las madres solteras (las cuales sufrieron una mayor fatiga mental) fue un 33% más que la media de los hombres y la media de las madres solteras (quienes tuvieron un mayor estrés) fue un 18% más que la media de los hombres. No obstante, en el caso de aquellas “mujeres cuyas parejas muestran alto grado de sensibilidad hacia su tarea profesional (apoyo a su trabajo)”, disminuyó la fatiga mental en un 19% y disminuyó el estrés en un 21%. También, en el caso de aquellas “mujeres cuyas jefaturas muestran sensibilidad hacia los empleados”, disminuyó la fatiga mental y el estrés en un 5%. Aquí se hace patente no solo el valor de la corresponsabilidad, sino también de jefes y jefas que logren sensibilizar y empatizar con los trabajadores y trabajadoras.

Otro factor que hizo presente la desigualdad entre hombres y mujeres en el período de pandemia fue la diferencia en la vitalidad en el trabajo y en la familia. Las mujeres que han teletrabajado mostraron menos vitalidad en el trabajo y en el ámbito familiar

que los hombres, debido al hecho que tuvieron que dedicar más energía y tiempo al cuidado de hijas, hijos y dependientes.

Las mujeres manifestaron un 11% menos de vitalidad en el trabajo que los hombres y un 9% menos de vitalidad en la familia que los hombres. Sin embargo, es interesante que “las mujeres cuyas parejas muestran alto grado de sensibilidad hacia su tarea profesional (comportamientos de apoyo a su trabajo)” tuvieron un aumento de 12% de vitalidad en el trabajo. En el caso de aquellas “mujeres cuyos líderes muestran sensibilidad hacia los empleados”, tuvieron un aumento de 6% de vitalidad en el trabajo. Nuevamente se puede observar cómo mejora la situación de las mujeres cuando hay parejas, jefas y jefes sensibles al hecho de que estas terminan dedicando más tiempo y energía a su familia y al cuidado de otros y, por lo tanto, menos tiempo al trabajo.

Por último, un factor que hizo evidente la desigualdad frente al teletrabajo entre hombres y mujeres fue el cuidado de dependientes durante el teletrabajo, ya que las mujeres que teletrabajaron en pandemia ocuparon más energía en tareas domésticas como cocinar, limpiar y cuidar de otros, que los hombres. Como muestra el estudio, las mujeres tuvieron un 29% más de “responsabilidad de cuidado de dependientes que los hombres en las mismas condiciones”. Esto es perjudicial para la vida laboral de las mujeres, ya que un mayor cuidado hacia dependientes durante las horas de trabajo incide en una menor eficacia y concentración en el trabajo, menor posibilidad de desconexión y mayor fatiga y cansancio. No obstante, en el caso de aquellas “mujeres cuyos jefes muestran sensibilidad hacia los empleados”, tuvieron un 10% menos de dificultad de concentración en el trabajo. Por esto, es tan importante que las jefaturas visibilicen estas desigualdades entre sus trabajadoras y trabajadores y que busquen alternativas para alivianar la situación para las mujeres.

5.6. Accidentes y teletrabajo

Con la entrada en vigor de la Ley 21.220 la cual modifica y adecua el Código del Trabajo, en las materias correspondiente a trabajo a distancia o teletrabajo. Esta nueva normativa busca adecuar la normativa a las necesidades de los trabajadores, haciéndola coincidir con las regulaciones y obligaciones existentes en materia de trabajo, además entrega mayor flexibilidad y protección. En este sentido, los trabajadores/as en esta modalidad tendrán derecho a todas las prestaciones establecidas en la Ley 16.744 del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, cuando corresponda.

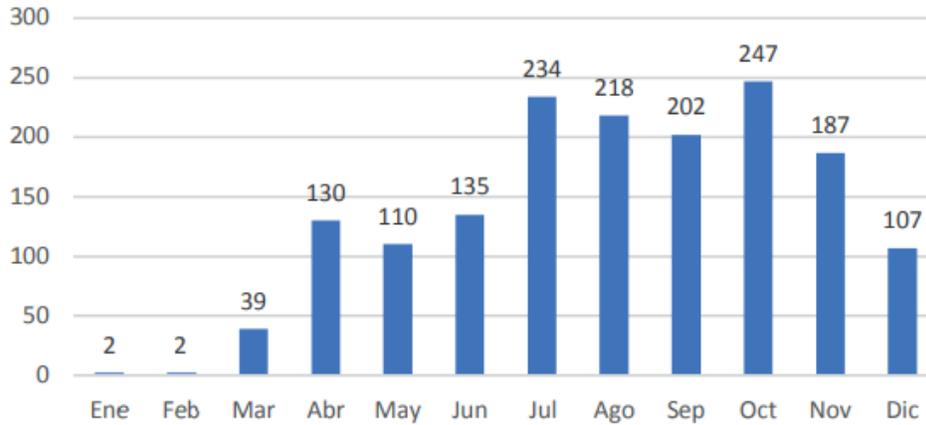
Es importante destacar que los accidentes de los trabajadores con teletrabajo, aumentaron progresivamente a lo largo del año, lo que se podría explicar por la incidencia del Covid19 en el crecimiento paulatino de esta modalidad, así como por las restricciones impuestas por la autoridad sanitaria.

5.6.1. Denuncias de accidentes de trabajo en modalidad de Tele empleo

Para comenzar, es importante destacar que en el año 2019 se realizaron un 30% más de denuncia que en el año 2020, además destacar el aumento de denuncias en condiciones de teletrabajo, las cuales no se habían visto en años anteriores.

Gráfico N°7: Denuncias de accidente de trabajo en teletrabajo.

Denuncias de Accidentes de Trabajo en Trabajo a Distancia o Teletrabajo (2020)

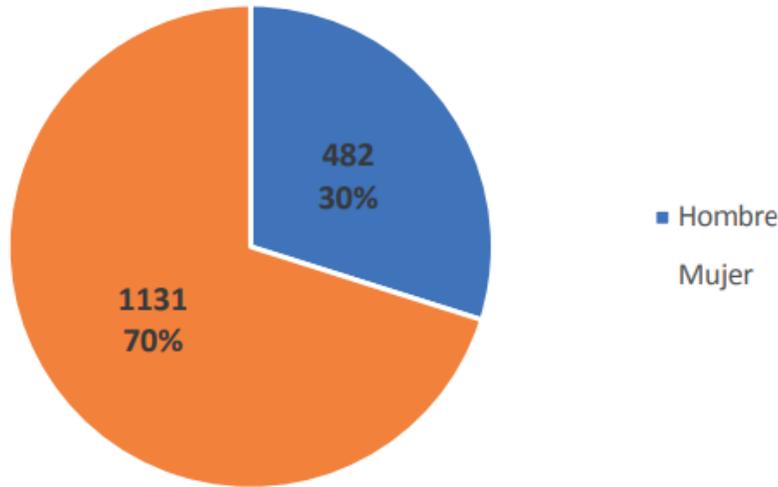


Fuente: Subsecretaría de Seguridad Social.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, las mujeres han sufrido un alza en los accidentes en esta modalidad, siendo que la tendencia indica que los hombres son más propensos a sufrir accidentes. De hecho, la cifra de denuncias del año previo a la pandemia, las denuncias estaban del orden de un 40% para las mujeres.

Gráfico N°8: Denuncias de accidentes de trabajo en teletrabajo.

Denuncias de Accidentes de Trabajo en Trabajo a Distancia y/o Teletrabajo según sexo (2020).



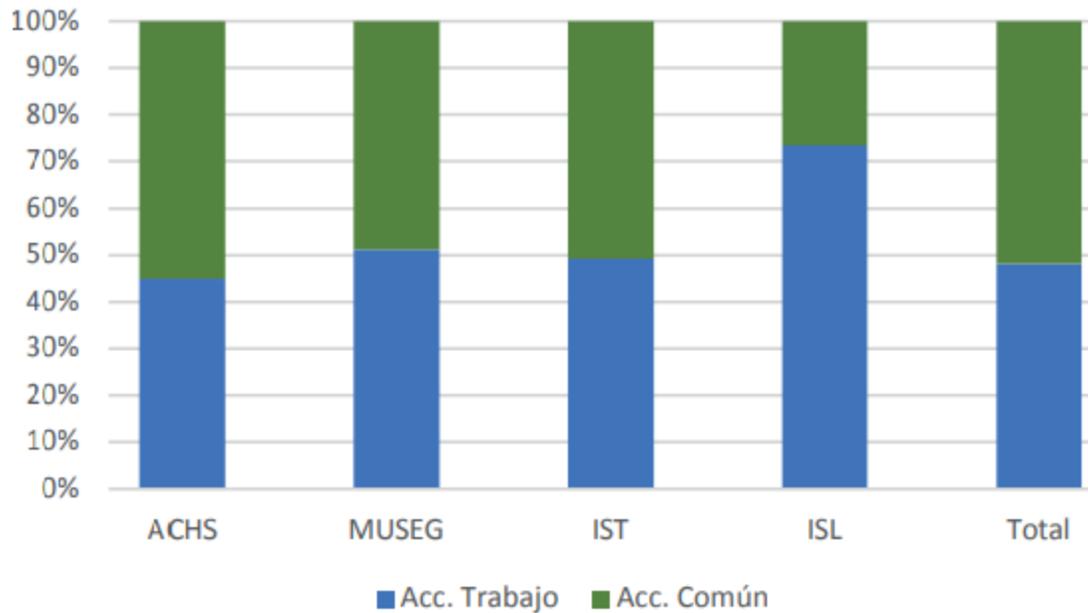
Fuente: Subsecretaría de Seguridad Social.

Con respecto a las denuncias de accidentes de trabajo, la Asociación Chilena de Seguridad concentra gran parte de las denuncias, esto se debe al alto número de trabajadores afiliados. De las 1.613 denuncias, 55,5% fue presentada en la ACHS, 34,6% en la Mutua de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG), 7,6% en el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), 2,1% en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y el restante 0,2% en los organismos administradores con administración delegada.

Refente al tipo de denuncia, el 48% de las denuncias se debieron a accidentes de trabajo, mientras que el 52% se debe a accidentes comunes, lo cual se podría explicar por el hecho de estar mayor tiempo en el hogar. Además, el Instituto de Seguridad Laboral, fue el que mayor cantidad recibió en relación a accidentes de trabajo.

Gráfico N°9: Denuncias de accidente de trabajo según calificación y organismo.

Denuncias de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo, según tipo de calificación y organismo

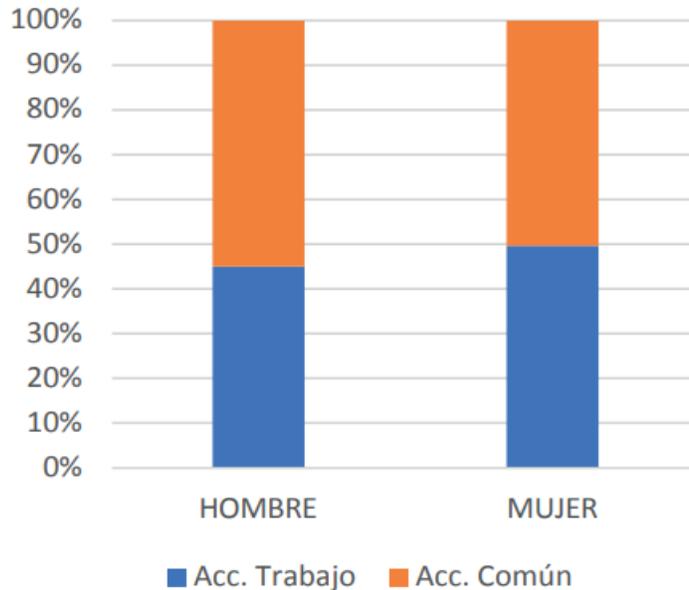


Fuente: Subsecretaría de Seguridad Social.

Si se analiza el sexo de los denunciados, se puede distinguir, que ambos grupos, tanto hombres como mujeres, poseen tasas de accidentes bastante similares, ambos cercanos al 50% de accidentes laborales y comunes.

Gráfico N°10: Calificación de accidentes de trabajo según sexo del trabajador.

Calificación de Accidentes de Trabajo en Trabajo a Distancia y/o Teletrabajo, según sexo del trabajador (2020)

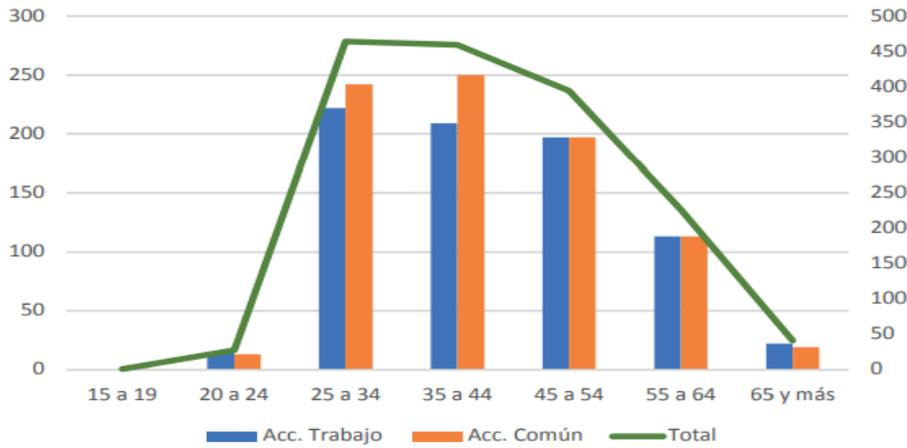


Fuente: Subsecretaría de Seguridad Social.

Según la distribución etaria, el segmento mayormente joven es el que concentra las denuncias de accidentes, siendo trabajadores jóvenes mayores de 24 y menores a 55 años los que han presentado mayor número de denuncias y esto además revela que gran parte de los trabajadores que utilizan esta modalidad de teletrabajo se encuentran en estos segmentos etarios.

Gráfico N°11: Denuncias de accidentes de trabajo a distancia, según edad.

Denuncias de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo, según edad (2020)

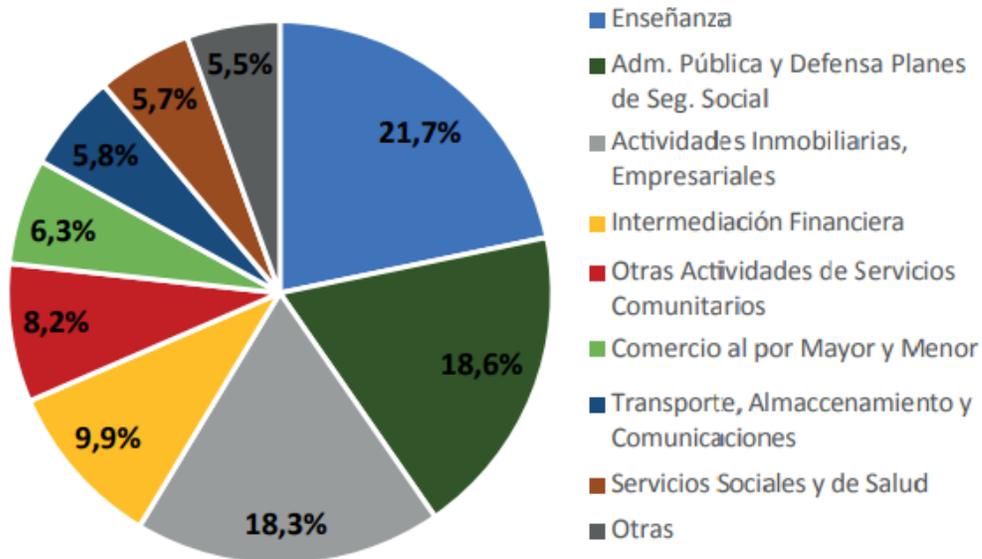


Fuente: Subsecretaría de Seguridad Social.

Si se analizan las actividades económicas, el mayor número de denuncias, se encuentran en el área de la educación, seguida de la Administración Pública y la Actividad inmobiliaria.

Gráfico N°12: Denuncias de accidentes de trabajo a distancia, según actividad económica.

Denuncias de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo, según actividad económica, (2020)

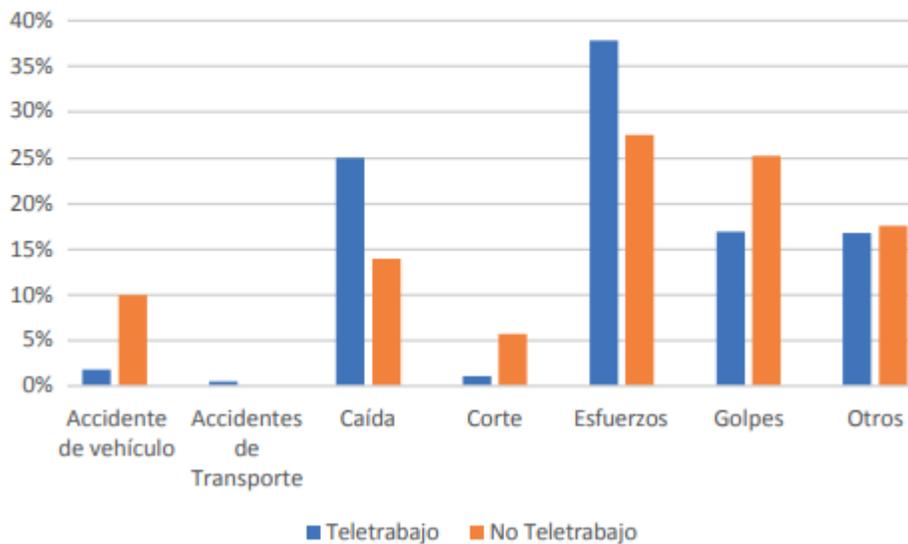


Fuente: Subsecretaría de Seguridad Social.

En relación con el tipo de accidente, se observa un aumento de accidentes del tipo esfuerzo y caída, mientras que otros como accidentes por golpes o uso vehicular disminuyen, esto se debe a que gran parte de estos accidentes son accidentes comunes que ocurren en las viviendas. Esto a su vez demuestra el menor traslado al lugar de trabajo, por lo mismo es que se disminuyen los accidentes.

Gráfico N°13: Comparación de proporción de causas de accidentes de teletrabajo versus los no ocurridos en teletrabajo.

Comparación de la proporción de causas de accidentes de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo versus accidentes no ocurridos en trabajo a distancia y/o teletrabajo (2020).

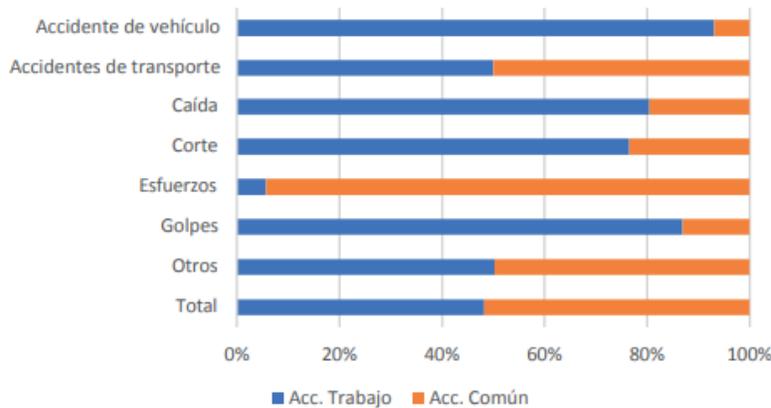


Fuente: Subsecretaría de Seguridad Social.

Para comprender de mejor manera el gráfico anterior, en el siguiente gráfico se encuentran las calificaciones de origen y tipo de accidentes, donde los accidentes de esfuerzo son del tipo común, mientras que accidentes como caídas y cortes son del tipo accidente laboral

Gráfico N°14: Denuncias de accidentes de trabajo a distancia según calificación de origen y tipo de accidente.

Denuncias de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo, según Calificación de Origen y tipo de accidente (2020)



Fuente: Subsecretaría de Seguridad Social.

5.7. Teletrabajo en el sector público

El trabajo en el sector público en tiempos de pandemia se ha visto dificultado por diversos motivos, ya sea por las restricciones de movilidad, recortes presupuestarios, contagios de los funcionarios, entre otros motivos.

El sector público al regirse por normativas diferentes a las impartidas por el código del trabajo es más propenso a sufrir problemas a la hora de realizar cambios bruscos en las condiciones de trabajo. La pandemia ha puesto a prueba las capacidades de los países para lograr combatirla, así como de fortalecer sus sistemas de salud y los distintos servicios públicos esenciales para el funcionamiento correcto del estado.

Con la llegada del Covid-19, en Chile, el teletrabajo se posiciona como una de las principales medidas para mantener el funcionamiento de las empresas e

instituciones públicas, especialmente las de mayor tamaño (71% medianas y 90% grandes) (CEPAL & OIT, 2020), donde el 23,7% de los ocupados realiza teletrabajo (Bravo & Castillo, 2020). A diciembre de 2020, en Chile los empleadores reportaron 185.559 contratos de trabajo a distancia (Dirección del Trabajo, 2020). Con esta cifra, es alta si se compara con años anteriores, además las medidas sanitarias impuestas por la autoridad sanitaria hacen necesario adoptar medidas especiales.

El año 2020 es aprobada con suma urgencia la Ley 21.220 la cual modifica el código del trabajo en materias referidas al teletrabajo, la cual entrega mayor flexibilidad y permite obtener los mismos beneficios que se tienen al trabajar de forma presencial. No obstante, la normativa también es muy incierta en ciertas materias relevantes, ya que quita atribuciones a las negociaciones colectivas y sindicatos. Y además deja al trabajador desprotegido en algunos aspectos, puesto que se puede eliminar el límite de jornada diaria, estableciendo un tiempo de desconexión de 12 horas. Además, la normativa permite formas de control del trabajo mediante medios tecnológicos, pero no fija los límites de estos mecanismos de control.

La Ley 21.220 como bien se trató en el punto 4.3 de este trabajo entrega beneficios a los trabajadores a distancia, lo más destacado es que se logran equiparar los derechos individuales entre el trabajo presencial y el teletrabajo, la obligación que le establece al empleador respecto de financiar los costes asociados a la prestación de servicios cuando este sea realizado desde el domicilio del teletrabajador u otro sitio determinado.

En el sector público, dicha normativa no fue aplicable, ya que no se rigen bajo las mismas normativas. El sector público opera bajo las leyes específicas, como lo es la Ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, Ley 18.575. la cual regula el trabajo y contratación. Mientras que en el sector privado se rigen bajo el alero del Código del Trabajo y las directrices de la Dirección del Trabajo.

Por lo mismo es que, al no haber una normativa aplicable, fue la Contraloría General de la República la que condujo la gestión, mediante dictámenes referidos a la

materia, el más destacado es el Dictamen 3610 del 17 de marzo del 2020, el cual entrega facultades al jefe de servicio, para que este decida respecto al teletrabajo del personal.

Respecto al Dictamen 3610, este agrega que la ley 19.880, en su artículo 5, permite que el procedimiento y los actos administrativos a los cuales da origen, se expresen por medios electrónicos, y que la ley 21.1180, con vigencia diferida, indica que esa vía constituirá la regla general. Por lo tanto, frente a la contingencia que enfrenta el país, resulta procedente la adopción de medidas administrativas para permitir el desarrollo de procedimientos administrativos y la atención de usuarios por medios electrónicos, sin esperar la entrada en vigor de la ley 21.180.

Sumado al dictamen anterior, es preciso agregar el Dictamen N.º E142955 del 30 de septiembre del 2021, el cual reafirma lo expresado en el Dictamen 3610, ratificando las facultades del jefe superior de servicio del respectivo servicio las facultades de dirección, administración y organización, debiendo, al momento de adoptar las medidas de gestión interna para hacer frente a la situación sanitaria en referencia, considerar las particulares condiciones presentes. Además, habilita la adopción de medidas extraordinarias de gestión interna de los organismos públicos, con el objeto de resguardar a las personas que en ellos se desempeñan y a la población, al tiempo que asegurar la continuidad mínima necesaria de los servicios públicos críticos.

Además, la CGR señala que el término del estado de excepción constitucional de catástrofe, en nada alterara la facultad que el dictamen N°3.610, de 2020, reconoce a las jefaturas de los servicios, por lo que aquellas podrán disponer el teletrabajo de su personal, en tanto se mantenga vigente la anotada alerta sanitaria y ponderando las necesidades del servicio y la situación de sus funcionarios y servidores

Con estos Dictámenes, la CGR ha facultado a los jefes de servicio de los Órganos del Estado, para que puedan disponer de los funcionarios, cualquiera sea su calidad

de contrato (Planta, Contrata u Honorario), para que estos cumplan sus funciones de forma remota en sus hogares, siempre y cuando estas funciones puedan llevarse a cabo vía teletrabajo.

Es precioso destacar también, que respecto del personal que deba asistir presencialmente a sus labores, los jefes de servicios deben adoptar medidas internas para velar por la protección de aquel, que consideren los criterios contenidos en las normas relativas al protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID-19 de la ley N°21.342, en armonía con lo manifestado en el dictamen N°E127.443, de 2021.

Pese a este inconveniente normativo, el teletrabajo en el sector público ha sido un considerable éxito, donde muchos servicios y entidades públicas, han utilizado esta modalidad en tiempos de pandemia, logrando excelentes resultados. Y con el tiempo, el aumento de las tasas de vacunación y la disminución de contagios y de muertos, han ido regresando paulatinamente al trabajo presencial.

5.8. Efectos del teletrabajo en la salud

5.8.1. Horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo

Según las investigaciones realizadas, las personas que tienen teletrabajo tener jornadas de trabajo más largas, que aquellas personas que trabajan en las instalaciones del empleador. Siendo más propensos a trabajar por las tardes (después del horario de trabajo) y los fines de semana, mucho más que sus compañeros que trabajan en la oficina.

El estudio realizado por la Universidad de Bradford, Reino Unido (2002), un 69% de los teletrabajadores dice que las horas de trabajo han aumentado, mientras que alrededor del 45% señala que se ha incrementado en 9 horas a la semana y otros mencionan que trabajan más de 15 horas extras semanalmente.

Con estos datos, la evidencia disponible sugiere que trabajar fuera de las instalaciones del empleador utilizando las TIC parece suplementar el tiempo de trabajo normal hasta cierto punto, pudiendo esto haber sido o no requerido por el empleador. Este suplemento en horas laborales no aparece como horas pagadas, al menos en países con datos disponibles.

Por otra parte, una proporción sustancialmente mayor de los trabajadores que ejercen el teletrabajo dan cuenta de que disfrutan de un importante grado de autonomía en el trabajo, mayor del que tienen sus homólogos de oficina. A la vez, indican que el teletrabajo entrega una mejor calidad de vida, incrementa la satisfacción laboral y se sienten comprometidos con la empresa.

5.8.2. Inserción laboral

Dadas las características del teletrabajo, se ha planteado que este sería una buena opción para las personas con discapacidad ya que las TIC ofrecen un amplio abanico de posibilidades para eliminar barreras relacionadas con la movilidad y la distancia. Además, al trabajar desde el hogar permitiría a estos trabajadores contar con los cuidados necesarios de una asistencia personal médica disponible en cualquier momento del día.

Por otra parte, se puede constituir en una alternativa de mitigar la discriminación laboral que sufren las personas con discapacidad, ya que el teletrabajo abre las puertas de la inserción laboral a estas personas, además, les permite realizar un trabajo como cualquier otro individuo, puesto que logra adaptarse a sus necesidades y limitaciones (Salazar, 2007).

En el caso de Chile, si bien esta posibilidad existe, los estudios de Salazar dan cuenta que las empresas aún no ven los reales beneficios que el teletrabajo les

puede reportar, de modo que se recomienda establecer planes piloto sobre teletrabajo y que estos incluyan a personas con discapacidad (Salazar, 2007).

Por su parte, estudios en Estados Unidos (Kaplan et al, 2006) nos advierten de un riesgo a considerar, dando cuenta que el aislamiento social es un tema importante en el teletrabajo y en particular para las personas con discapacidad, quienes ven en la opción del trabajo a distancia una herramienta para la integración.

Además, de la población con discapacidad, el teletrabajo también se ha entendido como una forma de potenciar la igualdad de oportunidades para otras poblaciones, como mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral (Gareca et al, 2007).

5.9. Salud ocupacional y bienestar

5.9.1. Ergonomía y seguridad

Hay pocas publicaciones y artículos sobre las implicaciones ergonómicas de los dispositivos TIC portátiles y seguridad para el trabajo.

En Estados Unidos, un estudio sobre Seguridad ocupacional en los teletrabajadores muestra que hay una falta de formación por parte de los trabajadores en materias como; seguridad, ergonomía, seguridad contra incendios, seguridad eléctrica, calidad del aire, accidentes por seguridad y planificación frente a desastres (Harrington, 2007). El lado positivo es que al entregarles información de dichos temas hacen cambios positivos en los lugares de trabajo y hábitos de trabajo, mejorando la seguridad y comodidad.

En Finlandia, la primera investigación sobre aspectos ergonómicos del teletrabajo fue realizada en 2014, con una muestra de 1.508 casos. Los resultados muestran que más de la mitad de los encuestados declararon que no habían prestado ninguna

atención a la ergonomía mientras trabajaban en casa, y el 94% de ellos informó que ninguno de sus empleadores había mostrado algún interés por la ergonomía relacionada con el teletrabajo.

Cerca de la mitad de los encuestados no tenía una silla de oficina o una mesa de trabajo en casa, y el 53% dijo que sufría de dolores en los hombros. Además, el 46% de los encuestados informó de dolores de cuello y un tercio habían experimentado dolor de espalda. En general, casi la mitad de los encuestados dijeron que experimentaron dolores relacionados con el trabajo.

En España, la Unión Interprofesional de la Comunidad de Madrid, UICM, una asociación sin fines de lucro que congrega a profesionales de diferentes áreas, tales como las ciencias, economía, derecho, salud y tecnología, organizó una conferencia de un día sobre “Prevención de patologías vinculadas a las TIC”, en abril de 2015. Los resultados mostraron que las principales preocupaciones de salud derivadas del uso de tecnologías móviles son: dolor de cuello y tendones en muñecas y dedos; problemas oftalmológicos y trastornos del sueño.

Se ha verificado que las personas que se exponen por períodos prolongados a las pantallas de computadores, sin tomar las medidas paliativas necesarias, presentan cansancio visual y dolor de cabeza. Aunque esto no es exclusivo del teletrabajo, en efecto, puede sin duda estar también presente en los espacios laborales de la oficina.

5.9.2. Autonomía

La literatura sobre el uso de las TIC en general, dan cuenta que estas permiten mayor grado de autonomía, aspecto sumamente positivo, ya que “la flexibilidad y la libertad en el horario de trabajo conducen a la realización del trabajo en los momentos más creativos y productivos, lo que para algunos trabajadores no corresponde a las horas de trabajo regular” (Tapasco y Giraldo, 2016).

En ciertos casos, la autonomía se puede relacionar con mayor satisfacción laboral. Los factores generacionales pueden afectar esta relación, de hecho, “existen diferencias en la percepción hacia el teletrabajo entre personas de la generación de ‘los millennials’, con personas de otras generaciones, encontrando que las personas de dicha generación dan una importancia superior a la autonomía, al balance entre el trabajo y la vida privada. Así mismo, evidencian mejores habilidades computacionales, matizado por la escolaridad de la persona y sus competencias computacionales” (Tapasco y Giraldo, 2016).

Sin embargo, el teletrabajo está moderado por la posibilidad de ser monitoreados de cerca. La posibilidad de trabajar por periodos más largos y con interrupciones, la expectativa de tener que estar siempre conectado al trabajo y la posibilidad de interferencia entre estar trabajando y no estar trabajando, lo que indica que algunos trabajadores con teletrabajo, el trabajar fuera del lugar de trabajo, puede hacerles sentir altos niveles de demanda e intensidad de trabajo.

5.9.3. Aislamiento

El aislamiento debido al teletrabajo puede tener un potencial efecto negativo sobre la salud ocupacional y el bienestar, aunque existen variables culturales que considerar. Así, en un estudio de teletrabajadores en Buenos Aires (2012), dentro de las principales desventajas del teletrabajo se mencionaron: “menos interacción con los amigos” (62%), “trabajar mientras se está enfermo” (50%), y “estar más aislado y solo” (36%).

Resultados similares obtuvieron en un estudio realizado en Brasil (2015), donde la mayoría de los trabajadores de la empresa identificaron el estar aislado de sus compañeros de trabajo como una de las mayores desventajas del teletrabajo (63%); mientras la mitad de ellos dijeron que trabajar desde la casa, hacía que temas personales lo distraen de su trabajo.

En Reino Unido, un estudio llevado a cabo el año 2013 descubrió que el aislamiento social es asociado con el teletrabajo a domicilio, donde los empleados dan cuenta de pérdida de contacto informal, pero por sobre todo evidencian la carencia de apoyo emocional de compañeros de trabajo.

Por otro lado, en un Estudio Nacional llevado a cabo en Japón, se descubre, que el sentimiento de soledad o alienación fue seleccionado por solo el 5,4% de los encuestados; aumento de los problemas de salud fue seleccionado por solo el 5,3%; y la interrupción causada por el ruido fue reportado como una desventaja para solo 5,7%.

Otro factor para considerar en el tema del aislamiento es la “atomización” del trabajador. En este sentido, “el teletrabajo afecta las relaciones laborales tradicionales con sus esquemas de protección y garantías normativas.

“(…) la atomización (…) es una forma de sojuzgamiento laboral que profundiza la asimetría en la relación de trabajo. Aislar el desarrollo profesional es una forma de atomizar al colectivo de trabajo, en tanto imposibilita el ejercicio colectivo de sus sistemas de garantías, y, por supuesto, la puesta a disposición del conjunto laboral de sus medios sindicales para protegerse de los abusos patronales” (Lenguita 2010).

5.9.4. Estrés

La alta carga laboral y los conflictos que se pudieran generar entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida familiar están asociados con estrés en el trabajo y con efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Considerando que los teletrabajadores dan cuenta de altos niveles de intensidad laboral y pérdida de los límites de tiempo dedicados a los deberes laborales y familiares, se espera que estos trabajadores tengan altos niveles de estrés y

menores niveles de bienestar. Esto se confirma en el estudio llevado a cabo por Eurofound, donde el 41% de los empleados que realizan teletrabajo reportan altos niveles de estrés, comparado con el 25% de los trabajadores que siempre trabajan en el lugar de trabajo del empleador.

Estudios hechos por la Comisión Europea (2010), muestran que las personas con teletrabajo tienden a tener mayores problemas con el sueño (42%), comparado con los trabajadores que se encuentran situados en las oficinas del empleador (29%).

Tanto los trastornos del sueño como el estrés en el trabajo durante largos períodos de tiempo pueden tener un efecto negativo en la salud de los empleados.

5.9.5. Sedentarismo y Obesidad

Es un riesgo muy presente en la sociedad actual. En especial en países como Chile que presentan altas tasas de obesidad y sedentarismo. Además, el riesgo aumenta, puesto la mayor parte de las veces el teletrabajo se trata de actividades esencialmente cognitivas, donde la mayor parte del tiempo se pasa sentado.

En efecto, el comportamiento sedentario en sí mismo es perjudicial para la salud, por ejemplo, “agravando el riesgo de enfermedades diversas y contribuyendo a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impidiendo el mayor disfrute de las experiencias diarias” (Alonso y Cifre, 2002).

Por otra parte, se ha asociado el teletrabajo con el ‘síndrome de la patata en el escritorio’, haciendo referencia a la fácil accesibilidad de comida en cualquier momento de la jornada, esto implicaría un exceso de nutrientes innecesarios desequilibrando el balance entre el gasto y consumo de calorías y el descontrol en los horarios de comida, ya que no se respetan los descansos entre las comidas.

Además, es preciso destacar que a los alimentos que generalmente se tiene acceso son a aquellos altamente calóricos.

En relación directa al sedentarismo y al síndrome de la patata en el escritorio, se encuentra la obesidad. Siendo este uno de los principales problemas de salud en países de occidente como es el caso de Chile.

La obesidad es una condición multicausal, pero de los factores que más influyen están, precisamente, el exceso de ingesta (Síndrome de la patata en el escritorio) y la falta de ejercicio (sedentarismo). Factores que se ven acrecentado gracias a las condiciones generadas gracias a las restricciones producto del COVID19 y a las condiciones entregadas por el teletrabajo

Capítulo VI: Conclusiones y Proposiciones

A medida que se combate de manera más eficiente la pandemia de COVID-19 y los casos comienzan a disminuir, los empleadores se preparan para el regreso de los trabajadores a las oficinas, fábricas y comercios. Sin embargo, la reapertura de los lugares de trabajo y la economía no será estática; puede estar sujeta a los retrocesos provocados por otra ola del virus y, en todo caso, sin duda esto no ocurrirá en un solo día.

En abril de 2020, la OMS emitió un mensaje sin ambigüedad en el que se señalaban los riesgos de regresar al lugar de trabajo de forma precipitada, ya que el levantamiento prematuro de las medidas de distanciamiento físico podría generar un rebrote incontrolado de la transmisión de la COVID-19 y otro rebrote de casos (OMS, 2020).

La incertidumbre en torno al futuro se hace visible, al visualizar los mercados y el crecimiento de las empresas y países. El estado de la región y en especial de Chile ha mejorado en comparación al año 2020, pero aún se vuelve una preocupación constante las nuevas cepas del virus y su efecto en la población.

Además, aún queda por determinar el impacto total de la COVID-19 en los mercados laborales. Sin embargo, es probable que las tasas de teletrabajo sigan siendo significativamente más altas de lo que eran antes de la aparición de la pandemia.

Durante el próximo período sumamente incierto, los trabajadores, empleadores y Gobiernos tendrán que adaptarse a una nueva forma de vida y trabajo, que requerirá nuevos comportamientos y nuevas normas. Lo más probable es que implique una forma híbrida o mixta de trabajo.

El Covid19, además ha cambiado las formas de relacionarse dentro de la sociedad, imponiendo nuevas relaciones generadas gracias a la tecnología, la cual ha entrado de lleno a perfeccionar los puestos de trabajo. Es gracias a esta que se puede llevar a cabo el teletrabajo y gracias a la cual ha permitido estar conectados en tiempos de pandemia.

El teletrabajo o trabajo a distancia ha tenido un impacto gigantesco para el funcionamiento tanto de empresas como de instituciones públicas. Si bien en el sector privado este se encontraba más interiorizado y en algunas áreas ya se había masificado, este no se encontraba preparado para el alto número de trabajadores que debieron cambiar su modalidad de trabajo repentinamente producto de la pandemia. Pese a esto, ha logrado grandes avances, además Chile posee normativas respecto al teletrabajo con lo cual se entrega una mayor protección al trabajador.

Respecto al sector público, el teletrabajo no fue implementado de inmediato en las distintas reparticiones estatales, debido a la falta de tecnologías y digitalización de los procesos, además la normativa no era clara en la materia, ya que no se cuenta con ninguna ley específica en la materia para el sector público. Por lo mismo es que los servicios publico debieron repensar muchas de sus funciones, debiendo identificar cuales tareas se podían realizar desde casa y cuales era indispensable estar presencial. Debido a esta razón es que se debió implementar una mayor digitalización de las áreas de trabajo, así como la revisión de las normativas vigentes y de las capacidades físicas y tecnológicas de sus funcionarios, ya que para cumplir con su labor debían contar con equipo propio, una red de internet estable y un espacio adecuado.

Con estas necesidades a la vista, se debieron redestinar y adecuar presupuestos para lograr cumplir con esta labor.

Uno de los puntos más importantes es el análisis de la normativa vigente, el sector privado el cual se rige bajo el código del trabajo posee la Ley N°21.210 la cual entrega mayores beneficios a los trabajadores a distancia, equiparándolas en cierto grado a la normativa de los trabajadores con jornada presencial. El sector público en cambio no posee una normativa específica, lo que complejiza sus funciones. Es por esta razón que la CGR tuvo que tomar cartas en el asunto y se hizo cargo del tema mediante el Dictamen N°3.610, el cual entrega potestades al jefe superior de cada servicio para que el disponga si es preciso ocupar la modalidad de teletrabajo.

Con esto, se logra permitir el teletrabajo en el sector público, no obstante, sigue siendo muy precaria la forma de trabajo. El sector público cada vez ha ido precarizando más a sus funcionarios, ya que, si bien la normativa pareciera ser mejor que el código del trabajo, en muchos puntos es mucho peor. Partiendo porque en el sector público no se entrega compensación por años de servicio, siendo que en el sector privado si se entrega hasta los 11 años de antigüedad. Uno de los puntos más negros de la contratación en el ámbito público son las calidades de los contratos, si bien en este sector se trabajan 44 horas semanales, incluyendo la hora de almuerzo y se tienen otros pequeños beneficios, las calidades de los contratos dejan mucho que desear. Los funcionarios contratados a planta son asimilables a contratos indefinidos, son los que mayores beneficios poseen. Mientras que los que se encuentran en calidad de contrata (contratos con duración de un año) y los que se encuentran a honorario son los que más sufren. Este último mencionado según la legislación ni siquiera posee la calidad de funcionario público, ya que es contratado en calidad de experto, por un corto periodo y una tarea específica.

Este panorama complejiza aún más el teletrabajo en el sector público, el cual ya es precario en muchas áreas, ahora debe enfrentarse a los embates de la pandemia, y si bien la CGR ha logrado progresar mucho en las materias mencionadas, aun es insuficiente y se necesitan de normativas y leyes específicas, que permitan un mayor bienestar y seguridad a los funcionarios.

A nivel mundial el sector público ha debido implementar el teletrabajo producto de la emergencia sanitaria, para lo cual se debió realizar grandes innovaciones tecnológicas y mejoras en la conectividad, debiendo mejorar el uso de las redes, las plataformas y servicios digitales. Logrando gracias a estos cambios, estar preparados para una mayor modernización laboral.

El teletrabajo ha crecido considerablemente gracias a la pandemia y a las restricciones impuestas por el gobierno, dichas restricciones han limitado la movilidad y el aforo. Además, se han implementado mejoras en conectividad y en redes, así como mejores equipos tecnológicos y nuevos programas.

Todo esto da a entender que la tecnología seguirá siendo predominante en el futuro y con ella se podrá utilizar el teletrabajo con mayor facilidad, ya sea como complemento o como medida suplementaria del trabajo presencial.

No obstante, antes de ampliar esta modalidad de trabajo, se deben generar normativas claras, que permitan identificar derechos y deberes. Y en las cuales se proteja al trabajador. Sumado a esto, también es preciso dar respuesta a los problemas que se generan, entre los que destacan:

- La depresión como problema mayúsculo, donde la soledad y los problemas mentales se han hecho presentes con gran fuerza. En el caso chileno, los sistemas de salud no cuentan con suficientes profesionales para tratar a las personas.
- La obesidad y el sedentarismo, producto de las restricciones y las largas jornadas laborales, cada vez el sedentarismo se ha vuelto mayor, y si bien es un problema acarreado anterior a la pandemia, se ha visto acrecentado por todos los sucesos acontecidos.

Ya a modo conclusión, se puede mencionar que el teletrabajo ha sido fundamental para afrontar la pandemia y lograr continuar con las funciones necesarias para el mantenimiento de servicios. Además, con la ampliación y el crecimiento sostenido que ha tenido, hace posible que estén las condiciones necesarias para el mantenimiento de esta función a futuro, ya sea en una modalidad mixta, logrando ser un complemento al trabajo presencial o ya derechamente ser la modalidad elegida para realizar las labores.

También es de mencionar que los cambios y avances tecnológicos adoptados, hacen posible que la modernización de la función pública y la adopción de nuevas medidas laborales sean de forma mas simple y rápida, puesto que ya quedo de manifiesto que se pueden generar grandes cambios con las condiciones existentes.

Para finalizar este estudio, solo me gustaría generar unas pequeñas recomendaciones:

- Se necesitan actualizar y perfeccionar las normativas referentes al teletrabajo, principalmente para aplicarlas al sector público. Además es necesario incluir a las organizaciones sindicales dentro de las normativas, con la finalidad de darle mayor poder de negociación a los propios trabajadores.
- La modernización incorporada hasta el momento se debe seguir ampliando y fortaleciendo, ya que es un gran aporte al crecimiento y perfeccionamiento del sector público y privado. Para lo cual se necesitan mayores inversiones de recursos, pero también se necesitan normativas tendientes a la protección de datos personales y cuidado de la vida privada.
- Evaluar las diversas funciones dentro de la organización a fin de determinar si se pueden realizar mediante el teletrabajo, al menos parcialmente, combinado con un cierto número de días de trabajo en el lugar de trabajo del empleador.

- Incorporar la salud laboral en cualquier plan diseñado, ya que se ha visto en el último tiempo, que problemas como la salud mental o los problemas físicos han aumentado considerablemente. Por lo mismo es preciso incorporarlos en los planes y protocolos a implementar.

La incorporación del trabajo a distancia ha permitido combatir la pandemia, es necesaria tomar todas las lecciones aprendidas y generar planes relevantes para la etapa post pandémica, donde se pondrá a prueba la capacidad de aprendizaje, de adaptación y modernización.

Bibliografía.

Actiu, Estudio Teletrabajo/ Trabajo Presencial, 2020. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Estudio de Teletrabajo en la Empresa Regional, Pequeña y Mediana, 2020.

Adell Segura, J. (1997). Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la información. *EDUTEC: Revista electrónica de tecnología educativa*.

Asociación de Clínicas de Chile. Dimensionamiento del sector de salud privado en Chile. 2016.

<http://www.clinicasdechile.cl/wpcontent/uploads/2017/12/DimensionamientoSaludCifras2016.pdf>.

Alfonso, M. B. y Eva Cifre (2002). "Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la psicología". *Papeles del Psicólogo*, núm. 83, pp. 55-61. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>

Bautista, A. y Alba, C. (1997) "¿Qué es Tecnología Educativa?: Autores y significados", *Revista Píxel-bit*, nº 9, 4. <http://www.us.es/pixelbit/art94.htm>

Beck, U. (1998) ¿Qué es la globalización? *Falacias del globalismo, respuestas a la globalización* (4ª ed.). Barcelona: Paidós.

Belzunegui, A. (2001). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Tesis doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Beltran Puche, A., & Sanchez Neira, L. O. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo*.

Bell, DN y Blanchflower, DG (2020). Mercados laborales de EE. UU. y el Reino Unido antes y durante el colapso de Covid-19. *Revista Económica del Instituto Nacional*, 252 , R52-R69.

Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 59-73.

Biblioteca del Congreso Nacional. (2020, 26 marzo). *Ley 21220 (26-mar-2020) M. del Trabajo y Previsión Social | Ley Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.* www.bcn.cl/leychile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Biblioteca del Congreso Nacional. (2001, 17 noviembre). *dfl 1; Dfl-1-19653 (17-nov-2001) M. Secretaría General de la Presidencia | Ley Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.* www.bcn.cl/leychile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=191865>

Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes: Aproximación a la historia de Internet.

<http://www.cervantesvirtual.com/historia/historiadeinternet.shtml>

Billón, M., Lera, F. & Ortiz, S. (2007). Evidencia del impacto de las TIC en la productividad de la empresa ¿fin de la paradoja de la productividad? *Cuadernos de Economía*, 05-36.

Bourhis, A. & Mekkaoui, R. (2010). Beyond work-family balance: Are family friendly organizations more attractive? *Relations industrielles / industrial relations* – 65-1.

Bravo, Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales UC., Empleo en Tiempos de COVID -19, 2020.

Bravo, D., Castillo, E., & Hughes, E. (2020, October). Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real. In *Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales, Seminario y Conferencia de Prensa* (Vol. 10).

Caamaño Rojo, Eduardo, Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico, en *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, 18 (julio 2005).

Caamaño Rojo, Eduardo, Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 33 (semestre II de 2009).

Cabero, J. (1998) Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. En Lorenzo, M. y otros (coords): Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales (pp. 197-206). Granada: Grupo Editorial Universitario.

Cadem, Expectativas económicas en el contexto del Covid19, 2020.

Camacho Peláez, R. H. (2012, junio). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. Pensamiento y gestión.

Castells. M. Internet y la sociedad red. Lección inaugural del programa de doctorado sobre la sociedad de la información y el conocimiento. <http://www.uoc.edu/web/esp/articles/castells/castellsmain1.html>

Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias. (2021, enero). *Enfermedad por coronavirus, COVID-19* (N.º 1). Ministerio de Sanidad.

CEPAL. (s. f.). *Informe CEPAL/OIT | Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/tipo/informe-cepal-oit>

Contraloría General de la Republica. (2020, 17 marzo). *DICTAMENES - Numero DICTAMEN: 003610N20 - COVID-19, facultades CGR, instrucciones, medidas de gestión interna servicios públicos, programas especiales de trabajo, derechos funcionarios, plazos procedimientos administrativos*. Contraloria.Cl. <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/003610N20/html>

Contraloría General de la Republica. (2021, 30 septiembre). *Base Dictámenes. Dictamen N°E142955. CGR*. <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2021/10/5.1.-CGR-DICTAMEN-N%C2%B0E142955.pdf>

Deloitte y Cadem, Empresas y Trabajadores en Crisis Covid-19, 2020.

Diario Financiero y el Centro de Trabajo y Familia del ESE Business School de la Universidad de los Andes, Índice de Trayectoria e Inclusión Laboral Femenina , 2020.

Dingel, JI y Neiman, B. (2020). ¿Cuántos trabajos se pueden hacer en casa? *Revista de Economía Pública* , 189 , 104235.

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019), Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.

Fundación ChileMujeres, Preguntas y Respuestas: Nueva Ley Trabajo a Distancia, 2020, www.chilemujeres.cl

Fundación Chile Unido, Experiencias en teletrabajo: Encuentro conciliación vida personal y trabajo, 2020.

Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría Derechos Humanos. & Subsecretaría del Trabajo. (2021, marzo). *MANUAL DE TELETRABAJO: MARCO JURÍDICO y BUENAS PRÁCTICAS*. Santiago.

Gauthier, G. (2004). Teletrabajo. Tesis de Maestría en Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Gob.cl: (s. f.-b). Paso a Paso. <https://www.gob.cl/coronavirus/pasoapaso/>

Gob.cl: (s. f.). Cuidémonos del Coronavirus.

https://www.gob.cl/coronavirus/?gclid=EAlalQobChMIxrkllj49AIVARGRCh0hhwZEAAAYAiAAEgK6o_D_BwE#preguntasfrecuentes

Gómez Díaz de León, C., & León de la Garza, E. A. D. (2014). Método comparativo.

Guzmán Duque, A. P., & Abreo Villamizar, C. A. (2015). El teletrabajo: mecanismo de competitividad en la organización. Universidad Autónoma de Bucaramanga, XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México D.F.: Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Boletín complementario de remuneraciones y mano de obra, 2020.

Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE), Encuesta Teletrabajo, 2020.

Instituto de Salud Pública. (2019). *TELETRABAJO Y SU NECESARIA REGULACIÓN* (Nº1). <https://www.ispch.cl/sites/default/files/TELETRABAJO.pdf>

Jáuregui Atondo, Ramón - Moltó García, Juan Ignacio - González de Lena, Francisco, Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral (Valencia, Editorial Tirant lo Blanch, 2004).

Kranzberg, M. (1985). "Science-Technology-Society: It's as Simple as XYZ!". *Theory into Practice*,

Lasfargue y Fauconnier, Estudio Obergo, 2015. Citado en: Organización Internacional del Trabajo y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, 2019.

Lenguita, P. (2010). "Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma". *Argumentos*, 245-263. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000300011

López, N. W., Pérez-Simon, M. C., Nagham-Ngwessitcheu, E. G., & Vázquez-Ubago, M. (2014). "Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral". *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(236), pp. 587-599. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n236/revision3.pdf>

Madsen, S. (2011). The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review. *Culture & Religion Journal*. volumen 2011, issue 1.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s. f.). *Observatorio Social - CASEN 2017*. Observatorio Social. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>

Ministerio de Salud. Indicadores básicos de Salud. Departamento de Estadísticas e Información en Salud, DEIS. Chile (2017). Disponible en <https://repositoriodeis.minsal.cl/Deis/indicadores/IBS%202017.pdf>

Molano, A., & PARDO, R. (2012). El Libro Blanco, El ABC del teletrabajo en Colombia. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo. Recuperado de http://www.medellindigital.gov.co/Mediateca/repositorio%20de%20recursos/ColombiaDigital_ABCTeletrabajo.pdf.

Mutual de Seguridad y Cadem, Informe Estudio Teletrabajo, 2020.

Nilles, Jack, The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow and Today (California, 1973), citado por: Thibault Aranda, Javier, El teletrabajo. Análisis jurídico laboral, Colección Estudios N° 88, 2ª edición (Consejo Económico y Social, Madrid, 2001), p. 24.

Organización Internacional del Trabajo y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, 2019.

Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO*, enero.2020.326-335

Pérez, M., Martínez, A., De Luis Carnicer, M. & Vela, M. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: Efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, Universidad de Zaragoza, 29, 229-262.

Proyecto Rodillo. (2021, 13 agosto). *Regiones*. Proyecto Rodillo - El termómetro del coronavirus en Latinoamérica. <https://rodillo.org/estadisticas-coronavirus/chile/>

Quispe, A. A., & Quispe, G. A. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina*, 5(3).

Randstad, Mantención de teletrabajo y nuevas contradicciones. 2020.

Raso Delgue, Juan, Las transformaciones del trabajo, documento disponible en: www.rau.edu.uy.universidad/instderechodeltrabajo/raso.pdf.

Riquelme, Verónica, El tiempo de trabajo, en Temas Laborales, 11, Dirección del Trabajo, documento disponible en: www.dt.gob.cl.

Salazar Concha, Cristian, El teletrabajo como un aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: una gran carretera virtual por recorrer, en Revista Ciencia & Trabajo, 25 (julio-septiembre 2007), disponible en www.cienciaytrabajo.cl.

Salazar C, Baker P (2007) El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer. Ciencia y Trabajo. 2007; 89-98. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/325463720_El_Teletrabajo_Como_Aporte_a_la_Insercion_Laboral_de_Personas_con_Discapacidad_en_Chile_Una_Gran_Carretera_Virtual_por_Recorrer

Sánchez, A. (2012). Teletrabajo: nueva tendencia mundial de interacción social. Una resignificación en los conceptos de tiempo, espacio y relaciones sociales o personales implícitas dentro de la modalidad laboral. Revista Reflexiones y saberes, 88-95. Recuperado de: <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/735/1262>

Soto, T; Martínez, P; Zavala, G y Guitiérrez, F. (2021) Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos. Serie Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria. Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile, Santiago.

Superintendencia de Seguridad social. (2021, febrero). *Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el Trabajo* (Volumen 7 N°1). Gobierno de Chile. https://www.suseso.cl/607/articles-622797_archivo_01.pdf

Statista. (s. f.). *Chile: porcentaje de compañías teletrabajando en Santiago 2020, por sector*. <https://es.statista.com/estadisticas/1188663/companias-teletrabajo-sector-santiago-chile/>

Tapasco Alzate, O., & Giraldo García, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93

Thibault Aranda, Javier, *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral* (2ª edición, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001).

Villafrade, A., & Palacios, J. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Revista Iberica de Sitemas y Tecnologías de la Información* pag.17-31.

Anexos

Anexo 1: síntomas del coronavirus



Síntomas por Coronavirus

PLAN DE ACCIÓN
CORONAVIRUS
COVID-19

Los siguientes síntomas se puede dar juntos, o por separado:

- Fiebre sobre 37,8°**
- Tos**
- Dificultad para respirar**
(a diferencia de un resfriado)
- Dolor de garganta**
- Dolor de cabeza**

En caso de tener **dificultad para respirar**,
acude a un médico.

Fuente: Ministerio de Salud Chile

Anexo 2: prevención del coronavirus

Prevención
contagio
Coronavirus




Lavado de manos
mínimo 20 segundos
con agua y jabón.


Estornudar o toser
con el antebrazo
o en un pañuelo
desechable.


Mantener una distancia
mínima de 1 metro
entre usted y cualquier
persona que tosa
o estornude.

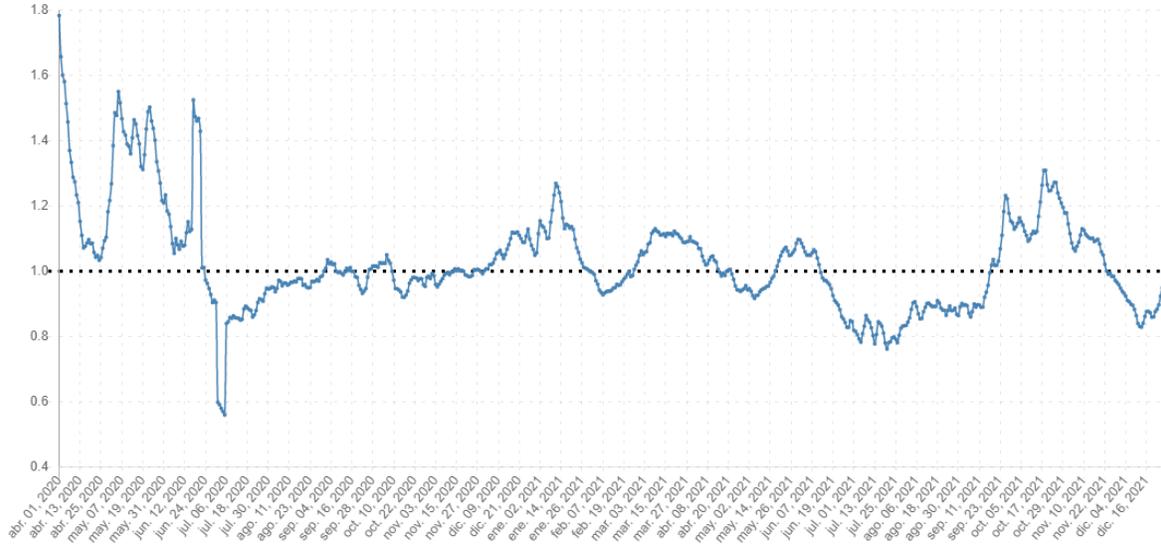

Evitar tocarse
los ojos, la nariz
y la boca.


No compartir bombilla,
vaso o cubiertos
con otras personas.


Evitar saludar
con la mano
o dar besos.

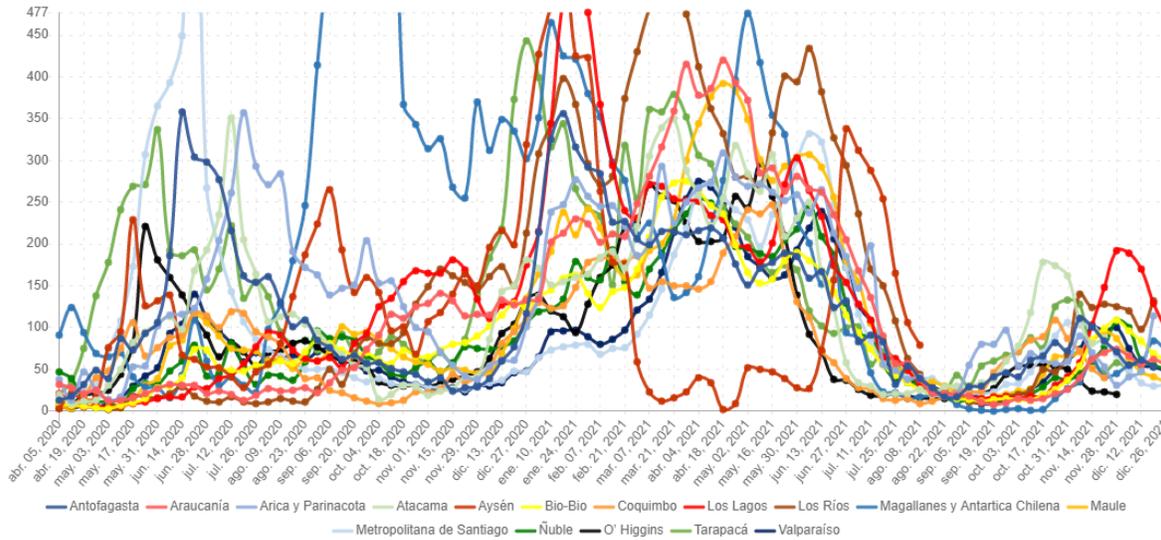
Fuente: Ministerio de Salud Chile

Anexo 3: tasa de infección



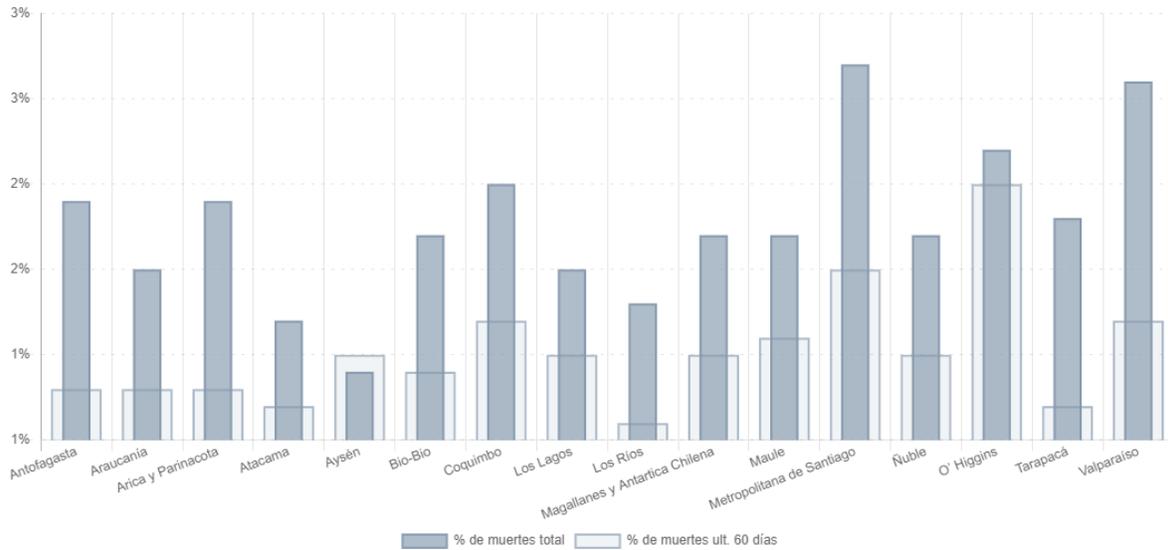
Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

Anexo 4: tendencia casos últimos 7 días por región



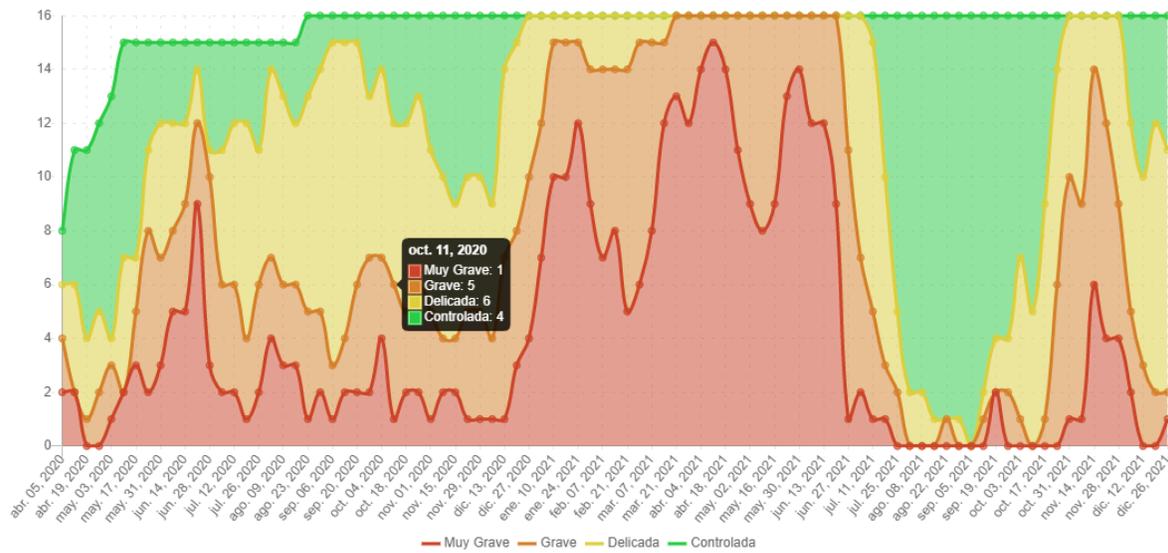
Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

Anexo 5: porcentaje de muertes por región.



Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

Anexo 6: número de región en cada situación



Fuente: Base de datos Proyecto Rodillo.

Anexo 7: estado actual de la región.

#	País	Casos totales	Casos /100 mil hab.	Casos últ. 7 días/100 mil hab.	Cambio en casos diarios últ. 7 días	Tasa de infección actual	% de Muertes últ. 60 días	Situación	Cambio actual en movilidad
1	Brasil	22,270,014	10,597	14	25%	0.9	2%	Controlada	32%
2	México	7,903,892	6,244	9	-21%	0.9	5%	Controlada	44%
3	Argentina	5,480,305	12,195	190	133%	2.0	1%	Muy Grave	2%
4	Colombia	5,127,971	10,626	22	-6%	0.9	2%	Controlada	76%
5	Perú	2,279,339	6,986	30	-4%	1.0	3%	Delicada	9%
6	Chile	1,801,033	10,248	46	-7%	0.9	1%	Delicada	17%
7	Cuba	964,857	8,607	6	41%	1.2	1%	-	
8	Guatemala	625,257	4,196	10	-6%	0.8	4%	Controlada	
9	Bolivia	577,808	5,038	114	12%	1.0	1%	Muy Grave	21%
10	Costa Rica	568,86	13,224	13	-7%	0.8	3%	Controlada	5%
11	Ecuador	553,407	3,205	31	38%	1.0	3%	Delicada	34%
12	Panamá	488,341	11,575	117	90%	1.6	1%	Muy Grave	-10%
13	Paraguay	465,564	6,509	12	-2%	1.4	8%	Delicada	11%
14	Venezuela	443,332	1,376	5	-39%	0.8	1%	-	32%
15	República Dominicana	414,704	4,004	27	92%	1.4	0%	Delicada	12%
16	Uruguay	407,981	11,595	90	49%	1.3	1%	Grave	10%
17	Honduras	379,296	4,142	6	744%	1.8	5%	Delicada	18%
18	Puerto Rico	234,172	7,332	1,095	298%	4.0	0%	Muy Grave	-11%
19	El Salvador	121,833	1,851	5	-81%	1.1	3%	Controlada	37%
20	Nicaragua	17,442	270	1	-19%	1.3	1%	-	29%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos contenidos en la Base de datos Proyecto Rodillo.

Anexo 8: estado actual regiones de Chile

#	Región	Casos totales	Casos /100 mil hab.	Casos últ. 7 días/100 mil hab.	Cambio en casos diarios últ. 7 días.	Tasa de infección actual	% de Muertes últ. 60 días	Situacion	Cambio actual en movilidad
	Magallanes y Antártica								
1	Chilena	30,096	18,072	70	-21%	1.1	1%	Grave	25%
2	Los Ríos	53,587	13,925	127	23%	1.0	1%	Grave	-1%
3	Tarapacá	44,792	13,55	52	-4%	1.0	1%	Delicada	131%
	Arica y Parinacota								
4	Parinacota	29,12	12,881	87	15%	1.1	1%	Muy Grave	
5	Los Lagos	99,017	11,948	91	-24%	0.8	1%	Delicada	4%
	Antofagasta								
6	Antofagasta	66,74	10,985	49	-22%	0.9	1%	Delicada	103%
7	Araucanía	103,782	10,842	54	-7%	1.0	1%	Delicada	-6%
8	Atacama	30,713	10,733	78	4%	0.9	1%	Delicada	
	Metropolitana de Santiago								
9	Santiago	751,497	10,565	32	12%	1.0	2%	Delicada	3%
10	Maule	109,554	10,484	30	-28%	0.8	1%	Controlada	43%
11	Aysén	10,276	9,961	79	-24%	0.8	1%	Delicada	
12	Bio-Bio	167,021	8,198	58	-14%	0.9	1%	Delicada	58%
13	Ñuble	39,389	8,196	44	-22%	0.9	1%	Delicada	17%
14	O' Higgins	73,114	7,994	20	-10%	0.9	2%	Controlada	40%
15	Valparaíso	137,674	7,582	46	-9%	0.9	1%	Delicada	-5%
16	Coquimbo	54,662	7,215	37	-21%	0.8	1%	Controlada	24%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos contenidos en la Base de datos Proyecto Rodillo.