

AREA TEMÁTICA: ERGONOMÍA Y TELETRABAJO

P-8-C04

"IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO"

**AUTOR:** PhD. Carolina Rodríguez Herrera<sup>1</sup>

1. Laboratorio de Ergonomía, Departamento de Kinesiología, Universidad de Chile.

**Correspondencia :** [carorodriguez@uchile.cl](mailto:carorodriguez@uchile.cl)

**Palabras claves:** Teletrabajo, implementación, ergonomía, COVID-19.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que se ha adoptado por años en algunos países desarrollados, debido a las condiciones sociales y económicas, por lo que adoptaron medidas para minimizar los aspectos perjudiciales tanto para las empresas, como para los/as trabajadores/as. Por otra parte, los avances tecnológicos han hecho que esta modalidad sea una opción, pensando en la calidad de vida de las personas, por una parte, y en aspectos costo-beneficio de las empresas por otra.

Esta modalidad en su adopción "*fue impulsada gradualmente por una vida laboral en transición caracterizada por múltiples factores, como los cambios demográficos en la mano de obra, las preferencias de los empleados, el desarrollo de las TIC junto con la reducción de los costes relacionados...la tendencia a la externalización de actividades, los cambios en los tipos de empleo, la reducción del tiempo de desplazamiento y la contaminación, las cuestiones de equilibrio entre la vida laboral y la personal, las presiones económicas en el entorno empresarial y los cambios imprevisibles derivados de la competencia mundial aspecto importante para garantizar la continuidad de las empresas*" (Athanasiadou, C., & Theriou, G, 2021).

El teletrabajo en Chile tampoco es una modalidad nueva, empresas del rubro servicio, en especial el sector financiero, optaron hace una década por esta modalidad, como una posibilidad de beneficio, buscando el equilibrio de ambas partes, tal como se hizo en su momento en países del primer mundo.

Para implementar el teletrabajo, se debe considerar los distintos estadios de esta, considerando el

teletrabajo como 1) opción propia de la empresa (antes marzo 2020), 2) por emergencias sociales, sanitarias u otras, 3) por opción propia empresa post pandemia. ¿Por qué es importante considerar estos 3 estadios? Debido a que las condiciones del teletrabajador/a son totalmente distintas en cada una de ellas.

En el primer estadio, la modalidad de trabajo se realizaba en acuerdo de ambas partes y la persona trabajaba desde su hogar u otro lugar, con condiciones del hogar limitadas a su situación personal, con posibilidad de realizar actividades recreativas y de la vida diaria, fuera de su jornada de trabajo.

En el segundo estadio, la modalidad de trabajo se realiza por emergencia sanitaria u otras emergencias, por lo que no existe una "normalidad" en el teletrabajo, sino más bien, condiciones con variables desconcertantes tales como: más personas de lo usual en el hogar ocupando internet y espacios, cuidado de niños/as o personas mayores, además de restricciones en las actividades de la vida diaria y recreativas o deportivas debido a cuarentenas o a limitaciones por condiciones sociales (marchas, u otras), estas condiciones hacen que el teletrabajo sea percibido de una manera distinta a lo "usual". Por otra parte, se rigen bajo normativas vigentes del teletrabajo como es la Ley 21.220 vigente desde abril del 2020 junto a sus circulares respectivas. En América Latina y el Caribe, según la Organización Internacional del Trabajo (Maurizio, R, 2021) la pandemia generó "desafío de una rápida implementación en todos los estamentos,

profesionales, técnicos, administrativos, profesores con mayor posibilidad de continuar con las tareas laborales, actividades comenzaron a desarrollarse en los domicilios basados en la tecnologías de la información y comunicación lo que aumentó el teletrabajo, en 2019 eran menos del 3% y en el segundo semestre 2020 aumentó aproximadamente en un 30% debido al confinamiento”.

El tercer estadio y último, es una modalidad de teletrabajo que podría considerar aspectos mixtos de los anteriores, pero además de realizarse bajo mutuo acuerdo, la decisión de adoptarlo está determinada no sólo por factores organizacionales, sino también, por factores propios de la persona, para el cuidado de su salud, debido a presentar enfermedades crónicas no transmisibles u otras que podrían colocar en riesgo en modalidad presencial. Este estadio también estará regido por las leyes vigentes.

Respecto a la implementación del teletrabajo, es necesario colocar en marcha una manera de realizar el trabajo “distinta” a lo usual, es decir en un contexto distinto a las instalaciones o sucursales de la empresa, por lo que, se requiere seguir directrices que puedan delimitar la manera de realizarlo y con ello, asegurar su buen desarrollo en el tiempo.

Para implementar el teletrabajo se propone un modelo de implementación desarrollado desde el Laboratorio de Ergonomía de la Universidad de Chile (Olivares, G, 2020) que contemplan 8 pasos: 1) Consideraciones iniciales: formación de un comité de implementación – capacitación a actores principales – viabilidad del proceso de infraestructura; 2) Evaluación de la viabilidad: Definición de áreas en que se puede implementar el teletrabajo –Definir modalidad de teletrabajo- Análisis sistémico de los puestos de trabajo- Disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar; 3) Dimensiones legales del proceso de implementación: consideraciones legales – criterios de gestión – anexo de contrato e inscripción dirección del trabajo; 4) Capacitaciones: según la normativa vigente; 5) Piloto de teletrabajo: lista de chequeo (consideraciones claves) – duración del piloto – comité de implementación: supervisión y retroalimentación; 6) Evaluación del piloto de

teletrabajo: criterios de gestión establecidos inicialmente: acompañamiento proceso, supervisión y gestión de teletrabajadores, vinculación con la empresa, identificación y evaluación de riesgos preliminares; 7) Puesta en marcha del teletrabajo: diseño del modelo de implementación- salud y seguridad en el puesto de trabajo y 8) Evaluación y seguimiento de la implementación del teletrabajo.

Para concluir, se debe buscar ¿cómo la Ergonomía puede colaborar en hacer frente a los desafíos globales que enfrenta la humanidad y cómo colaborar en encontrar las soluciones? Esto desde una mirada de nuevas formas de trabajo, con un análisis sistémico; y buscando el concepto de eco-empresas, eco-ciudades y hogares que puedan compatibilizar trabajo y familia.

Se insta, entre otras iniciativas, a “introducir, utilizar y adaptar el teletrabajo y otras nuevas modalidades de trabajo para preservar los puestos de trabajo y ampliar las oportunidades de trabajo decente a través de, entre otros medios, la reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva, la cooperación en el lugar de trabajo, así como la adopción de medidas para reducir las disparidades en el acceso a la tecnología digital, respetando las normas internacionales del trabajo y la privacidad, y promoviendo la protección de los datos y la conciliación de la vida laboral y la vida privada”. (Maurizio, R, 2021).

## REFERENCIAS

Athanasidou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Heliyon*, e08165.

Maurizio, Roxana. (2021) Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo.

Olivares Péndola, G., Villalobos M., V., Rodríguez H., C., Cerda D., L., Besoán S., Díaz C., C., Méndez C., I., Indo P., I., Pinto R., R., Herrera A., S., Cerda D., E. y Román A., L. (2020). Guía de implementación de teletrabajo. Disponible en <https://libros.uchile.cl/1093>