

# **Estrategia de IST para el teletrabajo**

Carlos Encina Arriagada

Mauricio Herrera Bravo

Yerka Carrasco Alday

**INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO**

## **RESUMEN**

Considerando las exigencias y requerimientos que se han presentado y se presentaran en las organizaciones, dado las evoluciones del mercado nacional, la necesidad de apoyar, de asesorar a aquellas empresas que lo requieran y ayudar a dar los lineamientos mínimos necesarios que les permita a estas implementar el teletrabajo.

Este trabajo será abordado desde la experiencia y vivencia de una empresa que está aplicando el teletrabajo, utilizando herramientas preventivas de IST, determinando las actividades preventivas, con su posterior aplicación de material preventivo, incluyendo propuestas necesarias para dar cumplimiento a la ley de inclusión a través del teletrabajo, entendiendo que la capacitación y formación de los trabajadores resulta clave para una responsabilidad efectiva en su conducta diaria y mantener controlados los peligros detectado en dichas tareas.

### **1. INTRODUCCIÓN**

Las organizaciones hoy en día están adaptando nuevas formas de trabajar, de acuerdo a los requerimientos y necesidades de sus propios colaboradores, permitiendo dar una mayor flexibilidad, por ejemplo, desde su casa, donde se les da la posibilidad de asistir algún familiar enfermo, la incorporación de colaboradores que se pueden acoger a la ley de inclusión, así como también puedan trabajar en las cercanías de sus clientes, estableciendo estaciones de trabajo en lugares públicos, como estaciones de servicios, entre otros, esto con la finalidad de establecer una mayor eficiencia para el beneficio del cliente externo e interno o de los propios colaboradores, también favoreciendo a los empleadores desde el punto de vista de reducir costos por la menor habilitación de oficinas, puestos de trabajo, materiales de oficina y energía eléctrica o agua potable, estableciendo una solución que favorece a ambas partes.

### **2. OBJETIVO**

El objetivo del presente trabajo es realizar un levantamiento de información necesaria para establecer una estrategia preventiva, para aplicar como IST en el teletrabajo.

### **3. DESARROLLO**

A partir de los nuevos requerimientos y necesidades planteadas por las empresas adherentes y el mercado laboral, el Instituto de Seguridad del Trabajo, mira una estrategia para apoyar a las empresas

que requieran implementar en sus organizaciones el Teletrabajo, para lo cual se piensa primero en el **público objetivo y los posibles tipos de Teletrabajo:**

- Funcionarios con contrato de Teletrabajo,
- Trabajador cuidador de una persona con discapacidad o enfermedad (Padre, madre, hijo, etc.)
- Trabajador con capacidades diferentes con movilidad reducida o que se ha asignado pensión de Invalidez, establecidos en la Ley de Inclusión Laboral (DO Ley N°21.015).
- Trabajador que utiliza estaciones de trabajo en lugares públicos.

Dentro del proceso de indagación se miró si Chile contaba con legislación en la cual se pudiera apoyar esto, entendiendo que solo en lo contractual esta evidenciado en él ORD. N°6483 y no así en como por ejemplo, Colombia con su Ley 1221 DE 2008, Perú con Ley 30036, Resolución 595/13, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Otra de las interrogantes fue preguntarnos cuáles son los potenciales **peligros relacionados al Teletrabajo**, si estos se encontraban definidos y como se podría aportar a entregar medidas de control, Involucrando a otras áreas de IST, como lo son Psicología, Ergonomía, Operaciones Preventivas, con las cuales se realizó una mirada desde cada una de sus especialidades.

Se levantan los siguientes peligros

#### **Peligros Psicosocial:**

Factores estresores:

- Falta de Metas
- Doble Presencia
- Herramientas o equipos de Trabajo poco eficientes o inexistentes
- Falta de autogestión y regulación de trabajo
- Falta de sociabilización
- Falta de sentido de pertenencia
- Falta de procedimientos operativos
- Falta de autocuidado Biospsicosocial
- Sobrecarga o Subcarga de trabajo

- Liderazgo Autoritario o Laissez Faire

**Ergonómicos:**

- Malas Posturas
- Movimiento repetitivo
- Mal diseños de puesto de Trabajo (sillas, escritorio, ventanas, Iluminación, etc.)

**Asociados al lugar de trabajo:**

- Cables sueltos en pasillos de trabajo
- Pasillos bloqueados por cajas u otros
- Mal estado de enchufes
- Sobrecarga eléctrica
- Mal estado de equipos eléctricos
- Falta de elementos adecuados para alcanzar niveles sobre nivel de piso.
- Cajones abiertos en área de movilidad o en pasillos
- Correr por escaleras
- No utilizar pasamanos
- Traslado de material con vista obstaculizada
- Peligros asociados al tránsito (Conductor, peatón, Ciclista) como actividad de traslado para realizar su trabajo.

**Emergencias:**

- Incendio
- Inundaciones
- Sismos, Tsunamis
- Accidente
- Escape de gas
- Otros, según la zona donde viva el teletrabajador.

Y una nueva interrogante, en caso de existir un accidente, se deberían determinar su calificación, donde se involucro a las áreas de fiscalía y peritos. Legalmente la cobertura entregada por la Ley 16.744,

también cubre los accidentes que puedan ocurrir en el Teletrabajo, si este se establece que ocurre toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

### **De las medidas a adoptar**

De la aplicación de las medidas preventivas y de control de peligros, según los identificados, se proponen las siguientes medidas:

**Peligros Psicosocial**, con foco a los factores estresores levantados, desde lo técnico y desde el cuidado:

- Talleres de Liderazgo (presencial), con foco en: Sobrecarga o Subcarga de trabajo, Falta de Metas, Falta de procedimientos operativos, Liderazgo Autoritario o Laissez Faire, trabajo en equipo y contención.
- Talleres Grupales y programas de Trabajo en equipo presencial, con foco en la Falta de sociabilización, Falta de sentido de pertenencia, fomentando el trabajo de equipo.
- Talleres de Autocuidado (alternativa E-learning o presencial): con foco Doble Presencia Falta de autogestión y regulación de trabajo y Falta de autocuidado Biospsicosocial.
- Recomendaciones Generales a Empresa Herramientas o equipos de Trabajo poco eficientes o inexistentes

### **Ergonómicos:**

- Talleres preventivos con foco en malas posturas, movimiento repetitivo.
- Herramientas de listas de chequeos para establecer estándar en diseños de puesto de trabajo (sillas, escritorio, ventanas, Iluminación, etc.)

### **Asociados al lugar de trabajo:**

Talleres de autocuidado y detección de peligros como por ejemplo cables sueltos en pasillos de trabajo, pasillos bloqueados por cajas u otros, mal estado de enchufes, sobrecarga eléctrica, mal estado de equipos eléctricos, falta de elementos adecuados sobre nivel de piso, cajones abiertos en área de movilidad o en pasillos, Correr por escaleras, no utilizar pasamanos, traslado de material con vista obstaculizada.

- Peligros asociados al tránsito (Conductor, peatón, Ciclista) como actividad de traslado para realizar su trabajo.

### **Emergencias:**

Establecimiento de Guías para la Preparación en caso de Incendio, Inundaciones, Sismos, Tsunamis, Accidente, Escape de gas, Guías de determinación de zonas de seguridad, guía de evacuación y capacitación presencial o E-learning en uso de extintores.

### **Testimonio de las empresas en proceso de implementación.**

Desde la experiencia práctica una de las empresa adherentes el Consejo para la Transparencia (CPLT), que se encuentra en el proceso de implementar el Teletrabajo, dado a las necesidades planteadas por sus colaboradores comenzaron por realizar postulaciones, donde a cada uno se les hicieron requerimientos mínimo, se realizaron procesos de evaluación tanto en infraestructura tecnológica a los funcionarios como una evaluación al lugar destinado para teletrabajar, tales como, pauta de evaluación basada en el DS 594, visitas técnicas ergonómicas en la casa de los funcionarios, o soporte a través de medios tecnológicos.

Pensando en cómo resolver las medidas de control que se podría utilizar la empresa se estableció una regulación interna a través de “Protocolo del Sistema de Teletrabajo 2018” del Consejo para la Transparencia”, documento con que se busca establecer y definir los parámetros bajo los cuales se desarrollará el sistema de Teletrabajo, e indicar las obligaciones, deberes y derecho de los teletrabajadores para el desarrollo adecuado de esta actividad.

Se realizaron capacitaciones de tipo presencial con apoyo de profesionales del IST, con el fin de fomentar la unión de los teletrabajadores en el programa piloto. Capacitaciones como Autocuidado, taller contra incendios, etc. A cada teletrabajador se le entrego material que servirá de consulta en las jornadas de capacitación de prevención de riesgos a las cuales ellos deben asistir en forma obligatoria. Este consta por ejemplo: Manual de Buenas prácticas en Salud y Seguridad Laboral para el Teletrabajo, Obligación de Informar, entre otros.

### **Lo Bueno:**

- El funcionamiento de la etapa piloto obtuvo muy buenos resultados.

- El permitir que el colaborador pueda rendir más al evitar la doble presencia.

**Lo malo:**

- Durante el primer semestre del 2018 se evidencia una disminución en el sentido de pertenencia en los equipos de trabajo.

**Lo que viene:**

- Dada la pérdida del sentido de pertenencia es que se hace necesario trabajar en ello, viendo la forma de instancias de apoyo a los equipos de trabajo con el fin de fomentar el trabajo en equipo y disminuir esta variable.
- Realizar controles por medio de indicadores de productividad y comparadores con aquellos que se quedan sin teletrabajo.
- Trabajar más en el proceso de autocuidado, con fichas o material de apoyo que sean específicas para el Teletrabajo.
- Ver cómo será el proceso de inclusión de colaboradores con capacidades disminuidas.

**Otro testimonio** de la experiencia práctica de otra de las empresas que se encuentra en proceso la aplicación del Teletrabajo, en esta se han establecido los lugares de trabajo en común acuerdo, las jornadas laborales, se han especificado los lugares y condiciones en las cuales el Teletrabajo no se puede realizar, además pensando en cómo resolver las **medidas de control**, se han establecidos estándares de seguridad y salud ocupacional que los colaboradores deben cumplir, así como también se señala el **procedimiento** en casos de una **emergencia** sepan qué hacer, en particular en casos de accidentes.

#### **4. BENEFICIOS GENERALES**

- Se plantea la mejora en lo laboral, desde los puntos de vista psicosocial.
- Hay aparentes mejoras en la accidentabilidad dado que las empresas adherentes a la fecha no han presentado reporte de incidentes y tampoco los peritos han debido investigar accidentes laborales producto de estas causales.

- De los controles por desarrollar, permiten una aplicación transversal dado a lo cotidiano que pueden ser la exposición de los peligros como el postural, emergencia o asociados al tránsito.

## 5. CONCLUSIONES

Con este trabajo IST en colaboración con el CPLT, han permitido establecer una estrategia para implementar el teletrabajo, donde se han podido establecer herramientas para apoyar a las organizaciones que hoy día se encuentran en este desafío, de permitir a sus trabajadores que sientan un alivio laboral por tener algún familiar que cuidar, porque hoy ven la necesidad de incluir a trabajadores que por alguna discapacidad necesitan este tipo de apoyo o solo por una estrategia de las organizaciones.

Dentro de las diferentes conversaciones también nos han aparecido interrogantes como la posibilidad de sobrecarga laboral por incentivos económicos.

Se nos plantean **nuevos desafío** como por ejemplo:

- El poder mirar en conjunto con las organizaciones si los todos accidentes están siendo contabilizado, ya que no hay definiciones claras de cual podrían ser estos y están sujetos a interpretación.
- Trabajar en el desarrollo de material preventivo para el apoyo de los controles de peligros identificados con cada área de especialidad como lo son en psicología, ergonómicas y operaciones o sobre las dificultades que han presentado en esta modalidad lo trabajadores y apoyo por la posible falta de supervisión real.
- cómo establecer límites de la jornada laboral en casa o con tu jefatura.

## **BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS**

Procedimiento Interno Consejo Para La Transparencia, Unidad de Gestión de Personas, Dirección de Administración, Finanzas y Personas , título de la publicación y órgano fusión, según los siguientes ejemplos: