

EDICIÓN

#QuédateEncasa

ESPECIAL

El actual contexto de pandemia mundial por el Covid-19 ha generado cambios en la cotidianidad de las personas y en múltiples ámbitos; laboral, social, familiar y personal. Desde marzo de 2020, la vida de los chilenos cambió rotundamente, enfrentando una nueva realidad.

Sin duda, nadie saldrá igual de esta experiencia, ni trabajadores ni empresas. Adaptarse, flexibilizar condiciones y ser creativos parecen ser exigencias claves para enfrentar y fortalecerse ante la adversidad.

A partir de octubre de 2019, y a raíz del estallido social, varias compañías del país implementaron el teletrabajo para resguardar la seguridad de sus colaboradores, dados los frecuentes problemas de traslado para llegar a sus trabajos y hogares. Hoy la emergencia sanitaria en la que nos encontramos por el coronavirus ha impulsado una mayor masificación de esta forma de trabajo a distancia.

El teletrabajo (o también conocido como home office o, trabajo remoto) implica un cambio en la cultura de la organización y de las personas.

La idea de desplazamiento arraigado en el concepto tradicional de trabajo es uno de los factores más difíciles de cambiar. Nos enfrentamos a un cambio de paradigma de "ir al trabajo" versus "realizarlo" en cualquier momento y desde cualquier lugar.

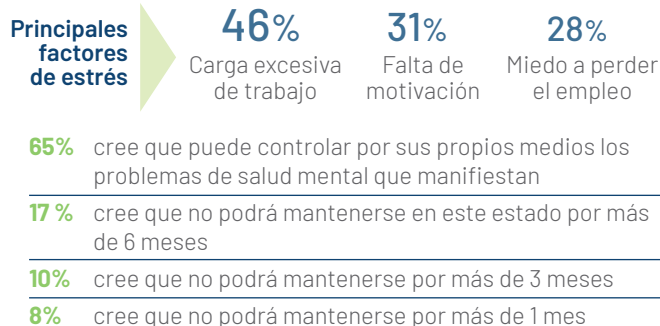
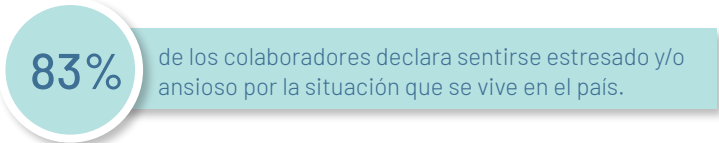
Unas de las grandes lecciones que nos dejará esta pandemia es que muchas personas, con la tecnología disponible, pueden trabajar de forma remota sin problema y que el home office puede ser una herramienta muy valiosa, tanto para la empresa como para el trabajador.

Considera probable mientras dure la crisis:

- 53% que le reduzcan el sueldo
- 41% que la empresa donde trabaje cierre
- 24% que la empresa cierre de manera definitiva
- 41% que pierda el empleo

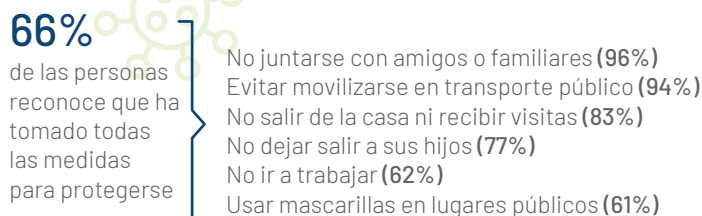
Respecto al toque de queda es partidario de:

- 51% decretarlo durante todo el día durante dos semanas adicionales
- 26% extenderlo por algunas horas más
- 15% mantenerlo como está (22:00 a 05:00 hrs)



Internet desde las casas

Mayor frecuencia de uso en los últimos días



Fuente: Pablo Ferrer, UACH, entrevista diario El Llanquihue, abril 2020; ACHS; Feedback, marzo 2020.

Evolución del concepto de Teletrabajo



1. Oficina en el hogar
Contar con tecnología en el hogar, como PC e internet abrió la oportunidad de trabajar fuera de la empresa.



2. Oficina móvil
Los celulares, notebook y tablet permitieron que el teletrabajo no tuviera que ser exclusivamente desde el hogar, sino de cualquier lugar donde hubiera conexión a internet o a una red de datos.



3. Oficina virtual
Se expande el concepto anterior con la aparición de los smartphones y la capacidad de tener información en la nube.

Hoy, todo lo que se necesita para teletrabajar cabe en la palma de la mano.

Fuente: BID, Laura Ripani, Marzo 2020.

Tres aspectos fundamentales que recogen algunas de las ventajas y desventajas del teletrabajo

Los horarios de trabajo

Si bien teletrabajar da mayor flexibilidad de horarios, hace más difícil definir desde y hasta qué hora se trabaja, pudiendo tener efectos negativos en la salud mental y física de las personas.

El equilibrio personal-profesional

Considerado el teletrabajo como una herramienta con efectos positivos en el balance entre vida personal y profesional, puede tener el efecto opuesto si se borran las fronteras entre estos dos ámbitos.

La productividad

La productividad dependerá de factores tales como la agilidad de los sistemas de información y comunicación de la empresa, la cultura corporativa, y la capacidad de los supervisores de apoyar al trabajador.

Además: puede dar mayor flexibilidad para aquellas personas -muchas veces mujeres- que tienen compromisos familiares y personales (cuidado de niños y adultos mayores) y derriba barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo.

También permitiría descentralizar las principales urbes, y las regiones dejarían de perder talentos que migran a grandes ciudades donde hay más oportunidades laborales y de desarrollo.

Fuente: BID, Laura Ripani, Randstad Chile, Marzo 2020.

30% aumentó el uso de internet en los hogares.

El tráfico pasó de ser intensivo y focalizado en las mañanas y tardes, a un horario homogéneo las 24 horas.

Fuente: Subtel.

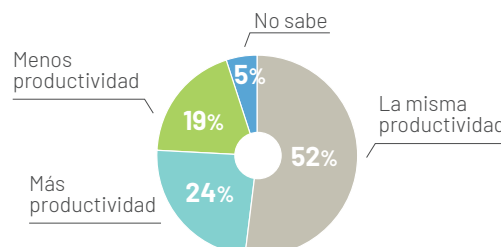
Las empresas y el teletrabajo

87% de las empresas ha otorgado la posibilidad de trabajo remoto a todos quienes puedan realizar sus funciones de esta manera. Sin embargo, **52%** de ellas no había implementado esta modalidad con anterioridad al coronavirus.

Medidas implementadas para realizar teletrabajo

WiFi / conexión a VPN (red privada virtual)	49%
Líneas telefónicas	33%
Notebooks	64%
Plataformas web	44%
Todas las anteriores	38%

Entre quienes están con teletrabajo, reconocen tener:



Principales barreras para teletrabajar:

Hábitos de trabajo desarrollado	50%
Disponibilidad de equipamiento (en el hogar y lo provisto por la empresa)	72%
Aspectos de supervisión	34%
Aspectos culturales	31%
Conocimiento de herramientas de trabajo remoto	27%
El tipo de trabajo desarrollado	19%
Aspectos legales	18%

37% admite que le está siendo difícil el teletrabajo, siendo las mujeres quienes tienen más problemas para sobrellevarlo dado que tienen que compatibilizarlo con las tareas del hogar.

41% dice que su empresa no le ha ayudado a realizar teletrabajo.

30% en cambio, dice que sí lo ha hecho, entregando protocolos y equipos.

Fuente: ACHS, ICARE, Cadem, 2020

Está comprobado que el teletrabajo conlleva ahorro de tiempo, de infraestructura y de transporte; incluso mayor productividad:

83%

de las organizaciones que promueve el trabajo remoto aumenta su productividad.

Fuente: Fundación Chile Unido.

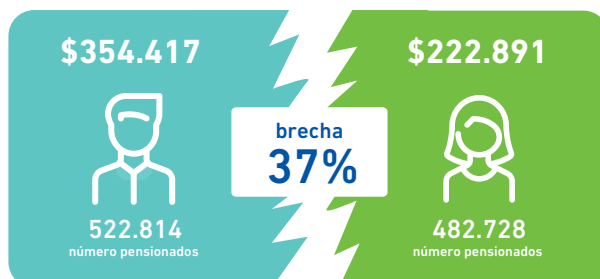
PENSIONES Y AHORRO

Pensión promedio sistema previsional

1.005.542
pensionados en abril 2020

\$291.243

pensión promedio recibida



Quienes cotizan entre:

30-40 años	\$550.879	20%
pensión promedio recibida		
10-20 años	\$284.686	30%
pensión promedio recibida		
1-5 años	\$201.701	6%
pensión promedio recibida		

Quienes cotizan entre:

30-40 años	\$380.508	11%
pensión promedio recibida		
10-20 años	\$194.045	29%
pensión promedio recibida		
1-5 años	\$162.504	11%
pensión promedio recibida		

Cifras reportadas por la Superintendencia de Pensiones (SP) a abril de 2020. Cálculo realizado con UF al 30 de abril de 2020.



Flex Office SURA ✓

Tanto en SURA Asset Management Chile como AFP Capital se ha estado desarrollando la modalidad flexible desde hace más de 2 años. Esto permitió que antes del 18 de octubre, cerca de la mitad de los colaboradores de las áreas administrativas ya estuviesen trabajando de manera remota.

“De esta forma, nos hemos sentido bastante tranquilos de poder contribuir con las medidas que las autoridades han anunciado y el llamado a flexibilizar jornadas de los colaboradores, tras esta crisis sanitaria”.

Roberto Thompson, Vicepresidente Talento Humano e Innovación de SURA Asset Management Chile.

En la práctica, y gracias a las medidas implementadas, hoy cerca de un **98%** de los colaboradores se encuentran trabajando desde sus hogares.

Nueva Ley del Teletrabajo

(Ley 21.220, modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia)

Desde su publicación (1º abril de 2020) las empresas cuentan con tres meses para ajustar y aplicar los requisitos y formalidades exigidas por la Ley, ya que esta entra en vigencia y rige en plenitud desde el 1º de julio de 2020.

Algunas de las implicancias más importantes que indica esta nueva Ley:



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



Teletrabajo: el trabajador presta sus servicios mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

El teletrabajo puede ser total o parcial y la regulación de la **jornada laboral** indica que:

- Mediante un acuerdo entre las partes, el trabajador decide libremente la distribución de las horas de trabajo.
- Aplicar las normas generales establecidas en el Código del Trabajo.
- En caso de que el trabajador esté sujeto al límite de la jornada de trabajo, el empleador está obligado a establecer un mecanismo para registrar la asistencia y el control de horas.

Derecho a la desconexión: consiste en la obligación del empleador a tomar todas las medidas necesarias para garantizar que haya ciertas horas en las que el trabajador no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. Este tiempo deberá ser por lo menos 12 horas continuas de un período de 24 horas.

El lugar donde se prestarán los servicios debe ser acordado por las partes, el que podrá ser en el domicilio del trabajador o en un lugar diferente.

No se considera trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados o habilitados por el empleador, aún cuando estén fuera de las dependencias de la empresa.

Fuentes: Biblioteca del Congreso Nacional, Carey, <https://www.leychile.cl>.

Si bien la idea del trabajo remoto tomaba fuerza en los últimos años, el Covid-19 actuó como un acelerante y casi sin darnos cuenta con su masiva implementación, se derribaron muchas barreras culturales y tecnológicas. Con ello, se nos presentan beneficios y desafíos; teletrabajar no es solo tomar el computador y trabajar desde la casa.



Colaborador

Manejar la libertad y autonomía en línea con las metas y objetivos establecidos por la compañía es uno de los principales desafíos que enfrenta el colaborador con el teletrabajo.

Algunos consejos:

- Establecer horarios para las tareas del hogar y del trabajo, para lograr un ambiente tranquilo evitando distracciones.
- Bañarse y vestirse no solo mejora el estado mental, sino que prepara psicológicamente para comenzar a trabajar.
- Evitar sobrecarga laboral, hacerse y seguir una rutina diaria.

Técnica Pomodoro: método de gestión del tiempo que divide la jornada laboral en bloques de 25 minutos. Cada periodo es seguido por un descanso de cinco minutos. Este método se basa en que los descansos cortos durante el día son más beneficiosos que las pausas menos frecuentes pero más largas.

Fuente: www.diariosiglxixi.com

Jefe/Supervisor

El acompañamiento y la gestión del e-líder es muy importante para lograr que la aventura del teletrabajador avance en la dirección correcta.

Algunos consejos:

- Evitar el sobrecontrol con objetivos claros y medibles para el colaborador.
- Establecer una comunicación efectiva entre los miembros del equipo y a nivel de compañía para fomentar (y no perder) el sentido de pertenencia.
- Fomentar una cultura abierta flexible que incentive a cada colaborador a sentirse en igualdad de condiciones que el resto.
- Gestionar horarios y tiempos con los teletrabajadores para encontrar momentos para las labores individuales y grupales.
- Una de las principales labores de los líderes de equipo es motivar.

Algunas herramientas que facilitan el trabajo remoto:

Miro

Permite realizar un gran lienzo para poner ideas y planificar proyectos. La información se puede manejar en tiempo real junto a diferentes usuarios.

www.miro.com

Asana

Integra plataforma de comunicación, calendarios, tableros y repositorios.

www.asana.com/es

Mentimeter

Permite generar presentaciones interactivas con elementos atractivos.

www.mentimeter.com/

Microsoft Teams

Aplicación de colaboración. Facilita la organización en los equipos a través de conversaciones, llamadas o videos, centralizadas desde un solo sitio.

www.microsoft-teams.com

Whiteboard

Pizarra digital, permite el trabajo conjunto entre varias personas (integrada con Microsoft Teams).

www.webwhiteboard.com

Meet

Integrada con Google Calendar. Conveniente para reuniones de hasta 10 personas.

www.meetgoogle.com