



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA

FACULTAD DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y CIENCIAS DE LA
CONSTRUCCIÓN

ESCUELA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE

Estudio del impacto del Teletrabajo en la salud ocupacional en periodos de pandemia

TRABAJO DE TITULACION PARA OPTAR
AL TÍTULO DE INGENIERIA CIVIL EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO
AMBIENTE

AUTORES:
ARAVENA FONSECA, BYRON FELIPE
QUINTANA JARA, ROCIO FERNANDA
PROFESOR GUIA:
CARRASCO GARRIDO, LUIS ANGEL

SANTIAGO – CHILE

2020

Página de derecho de autor

Autorización para la Reproducción del Trabajo de Titulación

1- Identificación del trabajo de titulación.

Nombre del(los) alumno(s)

Byron Felipe Ignacio Aravena Fonseca

Rut: 19.562.944-7

Dirección: Pablo Picasso #639

Email: Byron.AravenaF@utem.cl

Teléfono: 965951080

Título de la tesis: Estudio del impacto del teletrabajo en la salud ocupacional en periodos de pandemia.

Escuela: ingeniería Civil en prevención de riesgos y medio ambiente.

Carrera o Programa: ingeniería civil en prevención de riesgos y medio ambiente.

Título al que opta: ingeniero/a civil en prevención de riesgos y medio ambiente.

2- Autorización de reproducción.

Se autoriza a la reproducción total o parcial de este trabajo de titulación, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo cita bibliográfica que acredita al trabajo y a su autor.

En consideración a lo anterior, se autoriza su reproducción de forma (marque con una X)

<input type="checkbox"/>	Inmediata
<input checked="" type="checkbox"/>	A partir de la siguiente fecha: Enero 2022 (mes/año)

Fecha: 27-05-21

Firma: 

Esta autorización se otorga en el marco de la ley N° 17.336 sobre propiedad intelectual, con carácter gratuito y no exclusivo para la institución.

Página de derecho de autor

Autorización para la Reproducción del Trabajo de Titulación

1- Identificación del trabajo de titulación.

Nombre del(los) alumno(s)

.....*Loreo Fernanda Quintana Jara*.....

Rut:.....*19.528.314-1*.....

Dirección:.....*Pasaje Malloa 3305, Maipú.*.....

Email:.....*loro.f.jara@gmail.com*.....

Teléfono:.....*15.69.71.76.08.33*.....

Título de la tesis: Estudio del impacto del teletrabajo en la salud ocupacional en periodos de pandemia.

Escuela: ingeniería Civil en prevención de riesgos y medio ambiente.

Carrera o Programa: ingeniería civil en prevención de riesgos y medio ambiente.

Título al que opta: ingeniero/a civil en prevención de riesgos y medio ambiente.

2- Autorización de reproducción.

Se autoriza a la reproducción total o parcial de este trabajo de titulación, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo cita bibliográfica que acredita al trabajo y a su autor.

En consideración a lo anterior, se autoriza su reproducción de forma (marque con una X)

	Inmediata
X	A partir de la siguiente fecha: <i>Febrero 2022</i> (mes/año)

Fecha: *27/05/2021*

Firma: *Loreo Fernanda*

Esta autorización se otorga en el marco de la ley N° 17.336 sobre propiedad intelectual, con carácter gratuito y no exclusivo para la institución.

NOTA OBTENIDA:

6,0



The image shows a handwritten signature in blue ink on the left and an official circular stamp on the right. The stamp contains the text 'UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA' around the perimeter and 'FACULTAD DE INGENIERÍA' at the bottom. In the center of the stamp is a shield with a book and a gear, with the motto 'SCIENTIA ET LABOR' above it.

Firma y timbre autoridad responsable

Dedicatorias

Dedicatoria Byron Aravena:

Quiero dedicar este trabajo de titulación a mi familia y a mi novia, que me brindado su apoyo a lo largo de este camino, sin ellos todo hubiese sido completamente más difícil, es un orgullo haber completado este largo proceso de sacrificio y esfuerzo y con esto comenzar nuevos desafíos que se vendrán en un futuro próximo, con nuevos objetivos, nuevas metas y desafíos.

Dedicatoria Rocio Quintana:

El presente trabajo de título es dedicado a las personas que me forjaron en la vida. Mis padres, Enrique Quintana y Eliana Jara quienes me han brindador su apoyo incondicionalmente durante mi formación académica, me han dado todo lo que soy como persona, valores, principios y perseverancia.

Dedico de manera especial a Viviana Rebolledo, pues fue ella la principal motivación para la construcción del presente trabajo de título, sentó en mi la base de la responsabilidad y deseos de superación. Ella es una inspiración, con sus virtudes y gran corazón me llevan a admirarla cada día.

A mi sobrina Amparo Quintana que por medio de su alegría me motiva a seguir adelante.

Agradecimientos

Queremos agradecer a nuestras familias por el apoyo brindado en este largo y complejo proceso, fueron meses de mucho esfuerzo y sacrificio para poder lograr la conclusión de este trabajo de titulación, agradecer a nuestro profesor guía, Don Luis Carrasco Garrido por brindarnos su apoyo y ayuda durante el proceso de investigación y siempre guiarnos de la mejor manera para realizar la investigación de la manera correcta, agradecemos a la escuela de Ing. Civil en prevención de riesgos y medio ambiente por siempre ser un lugar para la resolución de dudas y guiarnos ante cualquier complejidad que haya ocurrido a lo largo de los años, queremos agradecer a la Universidad por brindarnos las herramientas necesarias para haber logrado la finalización de este trabajo de titulación, por siempre ser un espacio abierto para compartir con nuestros compañeros y docentes, agradecemos a nuestros compañeros por hacer de este camino una muy grata experiencia y poder disfrutar de estos años de carrera universitaria.

ÍNDICE

Contenido

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
1. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes generales	13
1.2 Planteamiento del problema	15
1.3 Alcance	18
2. OBJETIVOS	19
2.1 Objetivo General	19
2.2. Objetivos Específicos	19
3. MARCO TEORICO	20
3.1. Teletrabajo	20
3.1.1. Trabajo en casa	23
3.1.2. Historia y evolución del teletrabajo	24
3.1.3. Teletrabajo en Chile	26
3.1.3.1 Ley 21.220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia	27
3.1.3.1.1. Artículo 152 Quarter G:	27
3.1.3.1.2 .Artículo 152 Quarter H:	27
3.1.3.1.3. Artículo 152 Quarter I:	28
3.1.3.1.4. Artículo 152 Quarter J:	28
3.1.3.1.5. Artículo 152 Quarter L:	29
3.1.3.1.6. Artículo 152 Quarter M:	30
3.1.4. Ley 16.744 Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	30
3.1.5. Decreto 594 Establece el reglamento sobre las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	32
3.1.5.1 Artículo 103 de la Iluminación	33
3.1.5.2. Artículo 95 De la digitación	34
3.2. Tecnologías de la información y comunicación (TIC`s)	35

3.3. Salud ocupacional	36
3.3.1. Trastorno mental	37
3.3.2. Riesgo psicosocial	38
3.3.3 Doble presencia	42
3.3.4. Salud mental en el ámbito laboral	43
3.4. Pandemia	47
3.5. Emergencia o crisis sanitaria	48
3.6. Cuarentena:	50
3.7. Aislamiento Social:	50
3.8. Confinamiento Social:	51
3.9. Distanciamiento Social	51
3.10. Docentes en tiempos de pandemia	52
4. METODOLOGIA	54
4.1. Especificaciones metodológicas	54
4.2. Tipo de investigación desarrollada	55
4.3. Unidad de análisis	55
4.4. Técnica de producción de la información	56
4.5. Análisis de la información	57
5. RESULTADOS Y DISCUSION	58
5.1. Categorías identificadas	59
5.1.1. Estrés laboral	59
5.1.1.2 Sub categorías	60
5.1.1.2.1. Aumento jornada y carga laboral	60
5.1.1.2.2. Desinformación del uso de las Tecnologías de la información y comunicación	61
5.1.1.2.3. Deterioro físico por teletrabajo	62
5.1.2. Deterioro psicosomático en los docentes chilenos por teletrabajo	65
5.1.2.1. Deterioro Emocional	65
5.1.2.2. Deterioro cognitivo en docentes por teletrabajo	66
5.1.2.3. Deterioro conductual en docentes por teletrabajo	67
6. CONCLUSIONES	68

8. Recomendaciones	70
8.1. Medidas físicas	70
8.2. Medidas ergonómicas	70
8.3. Medidas psicosociales:	71
8.4. Condiciones del lugar de trabajo:	72
8.5 Propuesta de plan de manejo de estrés.	72
7. REFERENCIAS	74
7.1. Bibliografía	74
8. ANEXOS	78
8.1 Anexo n° 1	78
Anexo n°2	80
Anexo n°3	83
Anexo n°4	87
Anexo n°5	91
Anexo n°6	95
Anexo n° 7	98
Anexo n° 8	102
Anexo n° 9	105
Anexo n° 10	108
Anexo n° 11	111
Anexo n° 12	114
Anexo n° 13	117
Anexo n°14 Tabla de codificación	119

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Definición del teletrabajo según lo propuesto por la OIT	PAGINA 21
Tabla N° 2 iluminación DTO 594	PAGINA 33
Tabla N°3 Riesgos psicosociales	PAGINA 38
Tabla N°4 “Clasificación de patologías de salud mental en el ámbito laboral”	PAGINA 43

RESUMEN

La investigación realizada nació con el objetivo de identificar los impactos en la salud ocupacional, provocados directamente por el desempeño laboral de los docentes chilenos utilizando la herramienta de teletrabajo durante la pandemia COVID-19.

Para ello, se realizó una investigación desde una perspectiva cualitativa. Esta metodología, se sustenta en un conjunto de prácticas interpretativas; haciendo visible el mundo, transformando y convirtiendo una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. El proceso para llevar a cabo la recolección de datos y experiencias no estandarizadas de los docentes chilenos es a través de la implementación de una entrevista que busca conocer las experiencias que han vivido durante la pandemia y el uso del teletrabajo para cumplir plenamente con sus tareas; de lo cual se obtiene que durante la pandemia y la reconversión de sus funciones al teletrabajo, los docentes chilenos han presentado dificultades y daños tanto físicos como psíquicos al utilizar esta metodología, dentro de la cual se identificaron estrés laboral, deterioros cognitivos, deterioros físicos y cambios de comportamiento las principales causas de malestar en la salud biopsicosocial de los docentes.

Palabras clave: estrés laboral, teletrabajo, docente, pandemia, salud ocupacional.

ABSTRACT

The research carried out was born with the objective of identifying the impacts on occupational health, caused directly by the work performance of Chilean teachers using the teleworking tool during the COVID-19 pandemic.

For this, an investigation was carried out from a qualitative perspective since, through this methodology, which is based on a set of interpretive practices; making the world visible, transforming and converting a series of representations in the form of observations, annotations, recordings and documents. The process to carry out the collection of data and non-standardized experiences of Chilean teachers is through the implementation of an interview that seeks to know the experiences they have lived during the pandemic and the use of telework to fully comply with their tasks; from which it is obtained that during the pandemic and the reconversion of their functions to telework, Chilean teachers have presented difficulties and both physical and mental damage when using this methodology, within which work stress, cognitive impairments, impairments were identified physical and behavioral changes as the main causes of discomfort in the biopsychosocial health of teachers.

Keywords: job stress, teleworking, teacher, pandemic, occupational health.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes generales

La transición hacia el teletrabajo nace de la mano con el desarrollo tecnológico que ha tenido la humanidad, las diversas organizaciones tanto públicas como privadas se han debido actualizar y capacitar a sus trabajadores respecto a las innovaciones tecnológicas que han ido surgiendo en los últimos años.

Chile no ha estado ajeno a todo este cambio en el ámbito de las comunicaciones, en abril del año 2003 se constituye la Agenda Digital (AD), la cual intenta poder adaptarse al nuevo contexto de desarrollo tecnológico, “su objetivo es contribuir al desarrollo de Chile mediante el empleo de las tecnologías de información y comunicación (TIC)” (grupo de acción digital, 2004).

Junto con la aparición de dichas tecnologías y de las nuevas formas de comunicación, se intenta poder entregar herramientas a las empresas y a sus trabajadores para ir en beneficio directo de ambas partes, dando origen además a nuevas formas de relacionarse en el mundo laboral.

“Sin duda, la historia reciente del mundo dio un giro radical el día en que se dio a conocer la existencia del entonces Coronavirus, luego COVID-19.-En diciembre de 2019 este virus no ha hecho más que expandirse por el mundo, siendo declarada una pandemia por la Organización Mundial de la Salud”.

(Comunicaciones del Centro de Sistemas Públicos, Universidad de Chile, 2020)

La crisis sanitaria que afecta al mundo presenta un escenario complejo para la vida cotidiana de las personas, las que se han visto forzadas a permanecer en sus hogares, dificultando el desarrollo normal de su trabajo en los lugares físicos establecidos para ese fin como consecuencia de esto el trabajador ha debido ir adaptando nuevas formas para poder cumplir con su labor.

A raíz de esto las plataformas digitales de comunicación han jugado un rol fundamental en este nuevo escenario, gracias a las telecomunicaciones es posible que todos podamos conectarnos a internet desde cualquier punto en el que nos situemos. Por ende, estas herramientas nos han permitido diversificar la forma de trabajo de las empresas incorporando la digitalización para cumplir con el teletrabajo.

“La situación que estamos atravesando actualmente en el mundo ha dejado de manifiesto la necesidad de nuevos modelos de trabajo para que las organizaciones funcionen en un mundo altamente distribuido y habilitado digitalmente. La desconexión física de las empresas y sus empleados requiere la adopción de nuevas tecnologías para mantener la continuidad del negocio y ofrecer mejores experiencias para todos.”. (Casarín, 2020)

1.2 Planteamiento del problema

La modalidad de teletrabajo se implementa con la expansión de las TIC, antes de la actual crisis sanitaria (COVID-19) “el 52% de las empresas en Chile no había implementado nunca la modalidad de Home Office”. (Trabajando.com, 2020)

Es decir que diversas empresas e instituciones han debido adaptar sus actividades presenciales frente al escenario de salud mundial, dando flexibilidad para que sus trabajadores realicen labores desde sus hogares.

El teletrabajo ha surgido como alternativa para la continuidad laboral y ha sido incorporada de manera paulatina por diversos organismos. "La tasa de implementación de teletrabajo ha sido transversal en el territorio nacional y ha afectado a todos los segmentos y sectores económicos, pues un 95,3% de las empresas -excluyendo las corporaciones nacionales e internacionales que sabemos que lo implementarán en alguna medida- lo han hecho realidad". (Molina, 2020)

Es una tendencia que para algunos se trata de un primer acercamiento a este sistema, en la cual existen múltiples factores y variables que han ido influyendo en su adaptación.

Los profesores tanto de educación media y básica hasta profesores universitarios son los principales afectados del cambio a la modalidad de teletrabajo, ya que a lo largo de su experiencia siempre desarrollaron su labor de manera presencial en un aula de clases y debido a la crisis sanitaria que se vive en el país los docentes han presentado dificultades con el cambio

drástico en la nueva forma de trabajo virtual, teniendo que realizar sus labores a través de plataformas en línea para estar en contacto simultáneo con los alumnos y cumplir con las horas establecidas por el sistema educacional.

La nueva metodología de trabajo que han debido emplear los docentes cambia completamente su sistema de llevar a cabo su labor, teniendo en cuenta que debido a esta modalidad se debe optimizar el tiempo para llevar a cabo las labores hogareñas como las encomendadas por el trabajo, lo que conlleva un estrés mayor al que están sometidos regularmente los docentes.

En una encuesta realizada por EducarChile de un catastro de 1.051 docentes a lo largo del país, se obtuvo que “la educación a distancia en este contexto ha significado un aumento en la sensación de presión (20%) e incluso para otros derechamente un estado de estrés constante (23%), por intentar dar continuidad a los aprendizajes sin contar con los recursos necesarios”. (EducarChile, 2020)

Entonces comienzan a aparecer este tipo de interrogantes, ¿cuáles serían los riesgos de salud ocupacional asociados al trabajo—en tiempos de pandemia? Son múltiples los factores que pueden interferir en la implementación del teletrabajo impuesto, tales como el complementar con los quehaceres del hogar, trabajar en espacios no acondicionados, trabajar con escasas redes de apoyo y sobrellevar el confinamiento social. Todo lo antes expuesto se convierte en tareas arduas que ha ido en desmedro de la salud física, mental y la calidad de vida de las personas que ejercen teletrabajo en este escenario de crisis sanitaria.

"La gran carga que lidera el actual teletrabajador es el riesgo psicosocial llamado "doble presencia", que si bien ya estaba presente en tiempos anteriores al COVID-19, con su irrupción ha aumentado de manera exponencial. Este fenómeno, conocido como la necesidad de responder a las exigencias impuestas en el trabajo y en el contexto familiar – personal, provoca un riesgo inminente que afecta a la salud física y mental de las personas". (Fuenzalida, 2020)

Es por esto que el presente proyecto de título busca hacer un estudio sobre el impacto del teletrabajo en la salud ocupacional de los trabajadores docentes en tiempos de pandemia, desarrollando los principales conceptos que subyacen a esta metodología emergente y exponiendo posibles medidas preventivas y paliativas que ayuden en la salud psicosocial de los teletrabajadores propiciando una continuidad laboral saludable.

1.3 Alcance

El presente proyecto de título busca explorar los impactos que está generando el teletrabajo a los docentes chilenos que desarrollaban sus labores de forma presencial, y que producto de la pandemia COVID-19 debieron reconvertir su modalidad de trabajo al teletrabajo.

La investigación abarcará la realidad del profesorado chileno durante la actual crisis sanitaria, su proceso de adaptación, las variables que inciden en su desempeño laboral y la salud ocupacional de estos.

El proyecto de título se desarrollará en base a los lineamientos de las actuales leyes de trabajo a la distancia y a las normativas actuales vigentes en el rubro.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Identificar el impacto desde la salud ocupacional de los docentes chilenos que han debido reconvertir su labor al teletrabajo en escenario de COVID-19, proponiendo soluciones preventivas

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar y describir las patologías mentales más frecuentes en el teletrabajo asociados al rubro del profesorado chileno.
- Determinar medidas preventivas y post patologías frente al desarrollo de patologías mentales asociadas a la salud ocupacional en el teletrabajo de los profesores chilenos.

3. MARCO TEORICO

3.1. Teletrabajo

Los avances en el ámbito de la tecnología, los cambios en nuestra sociedad y a nivel demográfico han permitido explorar nuevos escenarios en términos familiares, laborales y sociales, transiciones a nivel mundial que promulgan la necesidad de encontrar diversas modalidades que nos permitan compatibilizar con dichos cambios.

Desde la perspectiva laboral comienza a surgir una herramienta denominada teletrabajo, la que nace de la mano de nuevos avances tecnológicos y el cambio de perspectiva cultural de las organizaciones.

Comienza a aparecer la idea del trabajo a distancia en donde “el trabajador cumple sus funciones, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.” (ChileAtiende, 2020)

En el teletrabajo “el trabajador cumple sus funciones mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o debe reportar esas funciones mediante estos medios.” (ChileAtiende, 2020)

Las TIC’s (Tecnologías de la información y de las comunicaciones) son las encargadas de posibilitar el trabajo en la distancia, siendo este último uno de los términos empleados para definir el teletrabajo. Es decir, que

dichas tecnologías llevan a remover un paradigma empresarial establecido, en el cual los trabajadores deben desempeñar su labor dentro de las dependencias de la organización, permitiendo el desplazamiento de dichas funciones a cualquier espacio físico en el que se encuentre el trabajador.

Las TIC's son "aquellas tecnologías e instrumentos que permiten el intercambio de información a distancia en forma de dato, voz o imagen de forma que pueda ser vista o leída por otros receptores de un modo similar a quienes fueron los emisores del envío de información." (Americanos, 2019)

Para poder entender las diferentes aristas de este término es necesario revisar las diversas concepciones conceptuales a lo largo de la historia y a nivel mundial que pretenden describir el significado del teletrabajo.

Tabla N°1 Definición del teletrabajo según lo propuesto por la OIT (Organización Internacional del Trabajo):

Publicaciones	Definiciones
Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010	"El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador".
Proyecto de ley de julio de 2007.	"Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de

	<p>actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley n.º 20744 (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total, o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones.”</p>
<p>Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002.</p>	<p>“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente, en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”</p>
<p>Tesaurus OIT, 6.ª edición, Ginebra, 2008.</p>	<p>El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a</p>

	domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.
--	--

Fuente: Organización Internacional del Trabajo ((OIT), 2011)

Con la diversidad de descripciones de teletrabajo planteadas en las tablas anteriores se puede evidenciar que aún no se ha llegado a un consenso sobre una definición exacta, ya que este va evolucionando en conjunto con la tecnología y el desarrollo social.

3.1.1. Trabajo en casa

Una de las ramas del teletrabajo es el trabajo en casa, un lugar de trabajo dentro del propio hogar, el adaptar un sitio específico de la casa para realizar las labores encomendadas por el empleador.

La OIT nos dice que “El trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC).” ((OIT), Organización internacional del trabajo, 2020)

3.1.2. Historia y evolución del teletrabajo

Existen evidencias de una evolución del concepto de teletrabajo a nivel mundial.

“El teletrabajo se convirtió en una modalidad de trabajo desde hace más de 40 años, luego de que el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis petrolera que estaba viviendo Estados Unidos en esos momentos (1973)”. (Universidad Estatal a distancia, 2019)

Promovió “enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo”. Con esto podría lograr reducir las dificultades a nivel de traslado de los trabajadores y de contaminación producto de lo mismo, mejorando la calidad laboral de los trabajadores y de las empresas.

Esta modalidad primero se denominó “telecommuting”, término inglés que significa “teledesplazamiento” o “teleconmutación”, y se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (el commuting) por las telecomunicaciones.

Luego en la década del 90 se presenta esta metodología como un instrumento de inclusión social, ya que a través de esta modalidad se busca poder incluir al ámbito laboral a aquellas personas que presentaban alguna dificultad para trasladarse o cumplir con horas de manera presencial en un espacio entregado por el empleador.

En la década del 90, “su utilización se hizo más generalizada en Estados Unidos. En una primera etapa, el teletrabajo estaba reservado para los ejecutivos de las empresas y posteriormente, grandes empresas como, por ejemplo, IBM, quienes decidieron realizar proyectos piloto extendidos a todos los trabajadores que quisieran probar esta modalidad.” (Gabriela Morales, 2011)

Desde la década del 90 hasta el año 2007 ya se empieza a pensar en esta posibilidad como algo con continuidad y beneficios directos tanto para trabajadores como para empleadores, reduciendo costos y entregándoles flexibilidad a los empleados.

“El avance tecnológico de las décadas siguientes, la gran baja de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y el uso masivo de Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo” (Gabriela Morales, 2011)

Se puede evidenciar a partir de lo antes expuesto que la modalidad de teletrabajo en su última etapa ha ido construyendo nuevas visiones y metodologías para adaptarse al avance social y tecnológico.

Se ha ido construyendo a partir de la idea de que el trabajador puede ejercer su labor en un lugar físico distinto a las dependencias del empleador, incluso pudiendo cumplir con horarios flexibles dentro de su jornada laboral. Esta idea no sería viable sin la utilización de tecnologías que permitan el desarrollo normativo de las funciones laborales y que además propicien una continua retroalimentación entre empleado y empleador que pueda ir evaluando si es viable esta herramienta según la

función correspondiente el cumplimiento de las metas organizacionales de cada funcionario.

3.1.3. Teletrabajo en Chile

“El reconocimiento expreso y específico del teletrabajo en la legislación nacional se produjo el 2001, mediante la dictación de la Ley N° 19.759. De acuerdo con el Mensaje Presidencial, contenido en el Boletín N° 2626-13, el Ejecutivo, consciente de las transformaciones del mercado de trabajo, de la estructura del empleo y de su organización, estimó necesario incorporar a la legislación diversas fórmulas contractuales de promoción del trabajo, entre las que se encontraba el trabajo efectuado desde lugares distintos del recinto empresarial a través de medios tecnológicos, el teletrabajo.” (Gabriela Morales, 2011)

Por ende, se puede evidenciar una distancia significativa respecto a la implementación o habilitación de esta modalidad en comparación con otros países en los cuales la tecnología y los avances a nivel cultural y empresarial les permitieron poder realizarlo con mayor anticipación.

En la actualidad, el 1 de abril de 2020 se realiza “la modificación al código del trabajo en materia de trabajo a distancia (Ley 21.220). Esto es evidentemente una reacción a la situación provocada por la actual pandemia, y no consecuencia de una comprensión de los desafíos laborales propios de una sociedad digital.” (La Tercera, 2020)

3.1.3.1 Ley 21.220 Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia

De acuerdo con la Ley 21.220, la cual modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, debemos tener presente la significancia de ciertos puntos relevantes del artículo 152 en el capítulo IX del trabajo a distancia y teletrabajo, tales como:

3.1.3.1.1. Artículo 152 Quarter G:

Es necesario considerar que la modalidad de servicio a distancia o teletrabajo, deberá estar rígado por las reglas generales que están presentes en una jornada de trabajo, pudiendo existir algunas excepciones específicas pre acordadas con el empleador.

“Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código”. (Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia, 2020)

3.1.3.1.2 .Artículo 152 Quarter H:

Tanto empleado como empleador deberán pactar el espacio físico donde se desarrollará la labor, pudiendo ser el domicilio del trabajador u otro sitio previamente acordado, que cumpla con los estándares necesario para desarrollar de manera idónea la actividad correspondiente.

“Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones”. (Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia, 2020)

3.1.3.1.3. Artículo 152 Quarter I:

Cualquiera de las dos partes (empleado o empleador), pueden convenir con un tiempo determinado de aviso la reconversión de su modalidad de trabajo según las necesidades de cada uno de estos.

“En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días”. (Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia, 2020)

3.1.3.1.4. Artículo 152 Quarter J:

Se podrá optar a la combinación de los tiempos de trabajo dedicados a la modalidad presencial, es decir, en las dependencias de la empresa o fuera de esta (teletrabajo o trabajo a distancia).

“La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella”. (Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia, 2020)

Se acordará además según las funciones que desempeñe el trabajador, que este distribuya libremente sus horarios o jornadas laborales, considerando no interferir con los días de descanso, vacaciones, permisos o licencias médicas.

“Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de tele-trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores”. (Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia, 2020)

El trabajador deberá tener por derecho periodos de desconexión laboral, en los cuales no podrá responder ninguna obligación laboral, ya que es necesario para mantener regulados los niveles de estrés y generar una continuidad laboral adecuada.

3.1.3.1.5. Artículo 152 Quarter L:

Sera de responsabilidad del empleador proporcionar las condiciones necesarias de protección y mantención del equipo de trabajo al trabajador, ya que no debiese significar un costo adicional realizado por el empleado.

“Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y

este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”. (Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia, 2020)

3.1.3.1.6. Artículo 152 Quarter M:

El empleador deberá capacitar y entregar por escrito a sus trabajadores a distancia o tele-trabajadores respecto a las medidas de seguridad y salud pertinentes a los posibles riesgos que implique desempeñar una labor en dicha modalidad.

“Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”. (Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia, 2020)

3.1.4. Ley 16.744 Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

La modalidad de teletrabajo ha ido tomando fuerza con el pasar de los años, gracias a los avances de la tecnología hoy podemos estar conectados prácticamente desde cualquier lugar del mundo, hoy en día producto de la pandemia muchas empresas se vieron en la obligación de aplicar esta metodología de trabajo y aparecen dudas como la siguiente: ¿El teletrabajador está protegido de la misma forma que sus compañeros que desempeñan su labor de forma presencial?

En Chile, según el Artículo nº 2 de la ley 16.744 los trabajadores dependientes, independientes y practicantes están cubiertos por el seguro de dicha ley, así como también los empleadores deberán estar afiliados a una mutualidad que aplique este seguro. (Ley 16.744 Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1968)

Debido a la crisis sanitaria que está presente, en Chile se propuso una ley con respecto a los trabajadores a distancia, pero unos años antes se realizó la publicación de una circular, que indica lo siguiente:

“Los trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia, es decir, que realizan sus labores total o parcialmente fuera de las dependencias de la entidad empleadora, ya sea en su domicilio o en el lugar que haya sido acordado con el empleador o, en caso que el contrato de trabajo entregue dicha prerrogativa al trabajador, en el lugar que éste determine, tienen la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, tanto por los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que efectúen en virtud de dicho contrato, como por las enfermedades que sean causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que éstos realicen.” (Circular 3370 Modifica el título III, personas protegidas o cubiertas del libro I descripción general del seguro., 2018)

“Para los accidentes de trayecto la circular nos indica que, se considerará como accidente de trayecto aquel siniestro que el trabajador sufra en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, en el que realice sus labores. También serán accidentes de trayecto aquellos que ocurran entre la habitación del trabajador y las dependencias de su entidad empleadora.” (Circular 3370

Modifica el título III, personas protegidas o cubiertas del libro I descripción general del seguro., 2018)

En términos legales, los trabajadores presenciales y los trabajadores a distancia presentan la misma cobertura en caso de sufrir siniestro tanto en su lugar de trabajo como en el trayecto hacia el lugar donde lo desarrollan.

3.1.5. Decreto 594 Establece el reglamento sobre las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Para velar por la seguridad de cada trabajador, en Chile el decreto 594 establece las condiciones mínimas que debe tener el puesto de trabajo de cualquier trabajador, estableciendo límites permisibles a exposición a los agentes presentes en el puesto de trabajo, en el caso de los teletrabajadores, sus funciones son primordialmente de tipo virtual, donde se necesitan instrumentos como computador, silla escritorio o mesa, entre otros elementos para desarrollar la tarea, de esta normativa se centrará específicamente en las condiciones generales de seguridad y límites para los agentes físicos (iluminación y la digitación) que existen al momento de llevar a cabo su labor. (DFO 594 Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, 2000)

3.1.5.1 Artículo 103 de la Iluminación

El trabajador en la mayoría de los casos, debe realizar sus funciones desde una computadora, en un espacio con una iluminación considerable, al realizar las mismas jornadas de trabajo en un lugar espontáneamente acondicionado es posible que no se esté dentro de los parámetros establecidos por la norma, haciendo un daño a la salud del trabajador.

“Todo lugar de trabajo, con excepción de faenas mineras subterráneas o similares, deberá estar iluminado con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice”.

“El valor mínimo de la iluminación promedio será la que se indica a continuación”

Tabla N° 2 iluminación DTO 594

Lugar o Faena	Iluminación expresada en Lux (Lx)
Pasillos, bodegas, salas de descanso, comedores, servicios higiénicos, salas de trabajo con iluminación suplementaria sobre cada máquina o faena, salas donde se efectúen trabajos que no exigen discriminación de detalles finos o donde hay suficiente contraste	150

Fuente: (DTO 594 Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, 2000)

3.1.5.2. Artículo 95 De la digitación

Los tele-trabajadores presentan jornadas de trabajo completas y parciales, pero al desempeñar todas sus labores fuera de las dependencias del empleador el estar frente a un computador una extensa jornada de digitación dentro de este es por ello que se fijan parámetros para que este no sufra consecuencias por su labor.

“Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo. (DTO 594 Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, 2000)

3.2. Tecnologías de la información y comunicación (TIC`s)

Conocemos como TIC's a todo un conjunto de tecnologías que permiten la búsqueda de información y comunicación entre personas, dentro de estas se incluyen instrumentos que vemos cotidianamente como los teléfonos celulares, computadoras, tablets, plataformas complejas tales como grandes redes de almacenamiento de información y servidores de internet. Las TIC's son un recurso que hoy en día es muy valioso a nivel mundial, gracias a estas podemos obtener información en segundos, descargar y almacenar grandes cantidades de información utilizando memorias virtuales, comunicarnos con cualquier persona del planeta a la brevedad. En el ámbito empresarial hoy en día estas herramientas son de vital importancia, ya que por lo general la información de esta se encuentra dentro de una nube virtual en la que se encuentran todos los datos de la empresa, se pueden ampliar los mercados objetivos a los cuales apuntar, la realización de las tareas puede ser desarrolladas de una forma más rápida y permite una comunicación directa entre cada uno de los trabajadores de la empresa.

Las TIC's son "aquellas tecnologías e instrumentos que permiten el intercambio de información a distancia en forma de dato, voz o imagen de forma que pueda ser vista o leída por otros receptores de un modo similar a quienes fueron los emisores del envío de información." (Americanos, 2019)

3.3. Salud ocupacional

“Según la definición acordada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional es una actividad eminentemente multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes”. (Instituto de Salud pública, Gobierno de Chile, s.a)

La salud ocupacional intenta entregar herramientas a los trabajadores para promover la salud y seguridad en su labor, a partir de evitar o mitigar los riesgos de manera significativa entregando la posibilidad de tener un bienestar a nivel físico, psicológico y social, Es decir, intenta entregar el mayor bienestar posible al trabajador para desarrollar de manera óptima su labor, centrándose en prevenir a partir de la implementación de medidas que resguarden la salud.

“En Chile, el marco normativo que rige la salud ocupacional está contenido en varias normas legales que combinan aspectos laborales (Código del Trabajo y reglamentos), de seguridad social (Ley 16.744 y reglamentos) y aspectos sanitarios (Código Sanitario y reglamentos), además de algunas normativas técnicas sectoriales que indican medidas de seguridad para algunos sectores particulares (Minería).” (Instituto de Salud pública, Gobierno de Chile, s.a)

Para poder realizar la prevención, es necesario realizar labores que estén en directa relación con esta labor, por ende, la formación de los trabajadores de las empresas sería una medida inmediata para mitigar posibles riesgos laborales, con ello se debe estipular y/o generar normas y asesorías que se puedan difundir.

Otro aspecto relevante es el acompañamiento de entidades externas en esta labor, es necesaria en la salud ocupacional contar con una adecuada prestación de servicios. Es así como surge la necesidad de prever posibles

riesgos a partir de especialistas idóneos para cada institución y/o empresa, logrando la mejora en términos legales, técnicos y de conocimientos al interior de estas.

3.3.1. Trastorno mental

“Los trastornos mentales es una amplia gama de afecciones a la salud mental, según la OMS se caracterizan por una combinación de alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con los demás. Entre ellos se incluyen la depresión, el trastorno afectivo bipolar, la esquizofrenia y otras psicosis, la demencia, las discapacidades intelectuales y los trastornos del desarrollo, como el autismo”. ((OMS), Organizacion Mundial de la salud, s.a)

3.3.2. Riesgo psicosocial

“Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”. ((OIT), Organización internacional del trabajo, 2013)

Es decir, los riesgos psicosociales se relacionan con factores ambientales y psicológicos dentro de un espacio laboral, estos al ser persistentes en el tiempo y no variar generan sintomatología a nivel de salud mental de los trabajadores, interfiriendo con el adecuado desarrollo de su labor.

El estrés estaría definido como “un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos negativos del contenido, la organización o del entorno de trabajo. Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias”. ((OIT), Organización internacional del trabajo, 2013)

Por ende, el estrés es un factor relevante que incide en el desempeño de los trabajadores ya que a partir de esta se pueden propiciar o promulgar diagnósticos o patologías asociadas tanto a nivel físico como mental. Existen categorías que propician el riesgo psicosocial, dentro de las más relevantes nos encontramos con:

Tabla N°3 Riesgos psicosociales

Factores de Riesgos Psicosociales	Definición	Ejemplos
Factores del entorno y del puesto de trabajo: Exceso de exigencias psicológicas del	Cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite	• Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas).

Trabajo.	expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.	<ul style="list-style-type: none"> • Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo. • Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica. • Falta de autonomía y control en la realización de tareas. • Ritmo de trabajo elevado. • Falta de claridad en las funciones.
Factores organizativos: Falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo.	Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión y estilos de dirección inadecuados. • Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en Equipo. • Falta de apoyo social • Clima y cultura organizativa. • Ausencia de cultura de

	podemos decidir cuándo se hace un descanso.	prevención de riesgos. • Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo. • Discriminación.
Relaciones en el trabajo: Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo.	Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo.	• Acoso sexual. • Acoso laboral o mobbing. • Violencia laboral.
Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional: Escasas compensaciones del trabajo.	Cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, por ejemplo.	• Inseguridad sobre el futuro en la empresa. • Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera.
Carga total de trabajo: Doble jornada o doble presencia.	El trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma	• Doble jornada: interacción de demandas

	<p>simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.</p>	<p>familiares y laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descanso insuficiente.
--	---	---

Fuente: ((OIT), Organizacion internacional del trabajo, 2013)

3.3.3 Doble presencia

“La doble jornada o doble presencia es la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar o reproductivo. Esta necesidad de compaginar ambos trabajos plantea un conflicto de tiempos, puesto que las demandas se pueden producir de forma simultánea, y también un aumento de la carga total de trabajo, lo que repercute directamente sobre la salud de las personas”. ((OIT), Organización internacional del trabajo, 2013)

Por ende, habla de una doble carga que recae sobre una única persona, en este sentido las mujeres serían las que se podrían ver más afectadas, ya que en gran medida son estas quienes se deben hacer cargo del cuidado de la familia y el hogar, coexistiendo linealmente con su desempeño laboral. La sobre carga referida a cumplir los objetivos laborales y además responder con las tareas de la casa trae consigo consecuencias de deterioro en la salud mental, física y emocional.

“Los escasos estudios que ponen en relación la salud y las responsabilidades familiares dan cuenta de que mientras que en las mujeres sí existe relación entre el número de personas atendidas en el hogar y el deterioro de la salud, en los hombres tal relación no es significativa. Cuando las mujeres compaginan trabajo remunerado y trabajo doméstico-familiar la incidencia en la salud es mayor”. ((OIT), Organización internacional del trabajo, 2013)

3.3.4. Salud mental en el ámbito laboral

Existen diversos factores psicosociales asociados al trabajo, los cuales al tener una incidencia negativa tienden a perjudicar la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral, pudiendo desarrollar patologías mentales. Se hace difícil determinar el origen de estas, ya que pueden estar dirigidas hacia un diagnóstico de salud mental pre-existente y común o relacionado con el ámbito laboral, para esto es de suma importancia realizar una evaluación del ambiente y las condiciones laborales.

“Se calificará como enfermedad profesional, la patología de salud mental producida directamente por los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente de trabajo, en los cuales la exposición laboral es causa necesaria y suficiente, independiente de factores de personalidad, biográficos o familiares personales del trabajador”. (SUSESO, 2020)

Sin embargo, también es necesario describir que pueden existir patologías de salud mental generadas a partir de un accidente laboral, la cual “corresponde a toda patología de salud mental que tiene relación de causalidad directa con un accidente del trabajo o de trayecto”. (SUSESO, 2020)

Tabla N°4 “Clasificación de patologías de salud mental en el ámbito laboral”

Diagnóstico	Definición
Trastorno de Adaptación	(F43.2): Estados de angustia subjetiva y de perturbación emocional, que habitualmente interfieren con el funcionamiento y con el desempeño social, que surgen en la fase de adaptación a un cambio vital significativo o a un suceso vital estresante.
Reacciones al estrés	(F43.0): Reacciones al estrés agudo

	<p>Trastorno transitorio que se desarrolla en una persona que no tiene ningún otro trastorno mental aparente, en respuesta a un estrés físico y mental excepcional y que habitualmente remite en un lapso de horas o de días. En la aparición y en la gravedad de las reacciones agudas de estrés desempeñan un papel la vulnerabilidad individual y la capacidad de adaptación de la persona.</p> <p>(F43.8): Otras reacciones al estrés grave.</p> <p>(F43.9): Reacciones al estrés grave, no especificada.</p>
Trastorno de estrés posttraumático	(F43.1): Surge como respuesta retardada o tardía a un suceso o a una situación estresante (de corta o larga duración) de naturaleza excepcionalmente amenazante o catastrófica, que probablemente causarían angustia generalizada a casi cualquier persona.
Trastorno mixto de ansiedad y depresión.	<p>(F41.2): Esta categoría debe ser utilizada cuando existen tanto síntoma de ansiedad como de depresión, pero sin que ninguno de estos síntomas sea claramente predominante, ni aparezca con tal importancia que justifique un diagnóstico particular, si es que se los considera por separado.</p> <p>(F41.3): Síntomas de ansiedad mezclados con rasgos de otros trastornos.</p>
Trastorno de ansiedad	(F41.9): Trastorno de ansiedad, no especificado Ansiedad SAI.

<p>Episodio depresivo</p>	<p>(F32.0): Episodio depresivo leve El paciente generalmente está tenso pero probablemente estará apto para continuar con la mayoría de sus actividades.</p> <p>(F32.1): Episodio depresivo moderado El paciente probablemente tenga grandes dificultades para continuar realizando sus actividades ordinarias.</p> <p>(F32.2): Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos Episodio de depresión en el que varios de los síntomas característicos son marcados y angustiantes, especialmente la pérdida de la autoestima y las ideas de inutilidad y de culpa. Son frecuentes las ideas y las acciones suicidas, y usualmente se presenta una cantidad de síntomas “somáticos”.</p> <p>(F32.3): Episodio depresivo grave con síntomas psicóticos Alucinaciones, delirios, retraso psicomotor, o de un estupor tan grave que imposibilita las actividades sociales corrientes; puede generar riesgos para la vida del paciente, por suicidio o por efecto de la deshidratación o de la inanición. Las alucinaciones y los delirios pueden o no ser congruentes con el ánimo.</p> <p>(F32.8): Otros episodios depresivos</p>
---------------------------	--

	<p>Depresión atípica</p> <p>Episodios únicos de depresión “enmascarada” SAI.</p> <p>(F32.9): Episodio depresivo, no especificado</p> <p>Depresión SAI.</p> <p>Trastorno depresivo SAI.</p>
<p>Trastorno de somatización</p>	<p>(F45.0): Trastorno de somatización</p> <p>Trastorno de Briquet</p> <p>Sus principales características son los síntomas físicos múltiples, recurrentes y cambiantes, que duran por lo menos dos años.</p> <p>(F45.1): Trastorno somatomorfo indiferenciado</p> <p>Este diagnóstico debe ser considerado cuando las quejas somatomorfas son múltiples, variadas y persistentes, pero sin llegar a configurar el cuadro clínico característico de la somatización.</p> <p>Trastorno psicósomático indiferenciado.</p> <p>(F45.4): Trastorno de dolor persistente somatomorfo</p> <p>La queja principal se refiere a un dolor persistente, grave y angustiante, que no puede ser totalmente explicado por un proceso fisiológico, ni por un trastorno físico, y que se produce en asociación con conflictos emocionales o con problemas psicosociales suficientes como para concluir que son los principales factores causales.</p>

Fuente: (Salud, 1995, Edición 2008)

3.4. Pandemia

“La palabra “pandemia” viene del griego “pandemos”, que significa todos. Demos significa la población. Pan significa todos. Por lo tanto, “pandemos” es un concepto en el que existe la creencia de que la población del mundo entero probablemente estará expuesta a esta infección y potencialmente una proporción de ellos se enfermaría”. (CNN, 2020)

Las pandemias afectan a todos los países, rangos etarios y culturas, propagándose con suma rapidez, ya que la mayoría de estas enfermedades son sumamente contagiosas. Pueden existir riesgos en términos de salud y mortalidad referido a un proceso pandémico, esto va a estar determinado a raíz de los grupos de más alto riesgo (personas con diagnósticos crónicos, problemas respiratorios, tercera edad con enfermedades de base, entre otros.)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) “se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales”. ((OMS), Organización Mundial de la Salud, 2010)

3.5. Emergencia o crisis sanitaria

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) define emergencia o crisis sanitaria “cuando el brote de una enfermedad afecta a más de un país y se requiere una estrategia coordinada internacionalmente para enfrentarlo. Además, debe tener un impacto serio en la salud pública y ser "inusual" e "inesperado". (Müller-Plotnikow, 2020)

Para poder declarar una crisis sanitaria se hace necesaria una recopilación de información sobre el evento sanitario (investigación de laboratorio, causa de enfermedad, riesgos asociados, propagación, mortalidad, entre otros). Estos antecedentes deben ser transparentados por cada país a la OMS.

“En las normas sanitarias internacionales de la OMS se estipula que se convoque al Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional en casos extremos. Expertos internacionales y representantes del Estado miembro que ha informado sobre un evento sanitario, se asesoran sobre los procedimientos a seguir”. (Müller-Plotnikow, 2020)

Es necesario reconocer que existen riesgos a nivel socio económico al momento de declarar una emergencia sanitaria, ya que las medidas o los pasos a seguir podrían intervenir en el normal desarrollo de la economía a nivel mundial y por ende en la vida de las personas. No obstante, la OMS tiene como objetivo proteger la salud de las personas a través de la contención de un posible brote implementando medidas necesarias para que esto ocurra, aunque signifique un estancamiento a nivel económico.

Cabe señalar que existe un “Reglamento Sanitario Internacional comprende 66 artículos y nueve anexos y representa un hito en la implementación de un sistema global para controlar las pandemias, lo que permite a la OMS utilizar información no oficial de otras fuentes o países para

evaluar los eventos. El estado miembro en cuestión debe proporcionar una evaluación de los informes en un plazo de 24 horas". (Müller-Plotnikow, 2020)

3.6. Cuarentena:

“Se define como cuarentena a la separación y restricción de movimientos de personas que estuvieron expuestas a una enfermedad infecciosa, pero que no tienen síntomas, para observar si desarrollan la enfermedad”. (Medicina, 2020)

La cuarentena por ende restringe de manera voluntario u obligatoria el desplazamiento de aquellas personas que puedan estar expuestas a contagios, por lo que se determina que estas tengan que permanecer confinados en un espacio específico hasta corroborar que el virus no se ha desarrollado o incubado en el individuo.

“La cuarentena se origina formalmente en el siglo XIV, en Italia, como una medida para controlar las epidemias de peste negra que azotaban a Europa y que obligaba a los barcos y personas que provenían de Asia a esperar 40 días (“Quaranta giorni”, en italiano), antes de entrar en las ciudades, tras comprobar que no estaban enfermos. Actualmente, la duración de la cuarentena se define según el período de incubación de la enfermedad”. (Medicina, 2020)

3.7. Aislamiento Social:

Se define como aislamiento social a “la separación de personas que padecen una enfermedad contagiosa, de aquellas que están sanas”. (Medicina, 2020)

Esta determinación tiene efectividad cuando ya existe una detección pronta de la enfermedad logrando distanciar a aquella persona que se encuentra infectada de la demás población para evitar la propagación del virus.

3.8. Confinamiento Social:

Desde la Real Academia Española se define el termino confinar como “recluir algo o a alguien dentro de límites”. (Española, Real Academia, 2020) Al relacionarlo con el término social podemos ver que el confinamiento seria a nivel de comunidades, con el objetivo de reducir las interacciones sociales para contener el contagio de la enfermedad.

3.9. Distanciamiento Social

“El distanciamiento social, también llamado "distanciamiento físico", consiste en mantener una distancia segura entre usted y otras personas que no pertenecen a su hogar.

Para poner en práctica el distanciamiento físico o social, debe mantener una distancia de al menos 6 pies (la longitud aproximada de 2 brazos extendidos) con respecto a otras personas que no son miembros de su hogar, tanto en espacios interiores como al aire libre”. (CDC, 2020)

El termino distanciamiento social transita hacia una denominación de distanciamiento físico, ya que este podría hacer referencia a una desconexión social a nivel físico, pudiendo traer consigo posibles patologías asociadas al ámbito de salud mental. “Es importante permanecer físicamente separados, pero socialmente conectados”. (Kaur, 2020)

3.10. Docentes en tiempos de pandemia

A raíz de la crisis sanitaria producto de la propagación del COVID-19 y a consecuencia de las suspensiones de clases presenciales en todo Chile, los docentes se vieron forzados a enfrentar un nuevo escenario para la continuidad educativa a través de plataformas digitales, en la cual la relación docente-estudiante se realiza de manera virtual.

El Ministro de Educación Raúl Figueroa señala que “las clases presenciales se suspenden hasta que las condiciones sanitarias permitan un retorno gradual”. (Maciel, 2020)

El proceso de transición de la metodología presencial a la metodología de teletrabajo en el rubro de los docentes se realiza de manera impuesta y obligatoria, lo cual a llevado a generar una adaptación casi inmediata de estos. La implementación ha significado múltiples retos desde la habituación al uso de las tecnologías, en complementar el teletrabajo con la vida familiar y lidiar con las exigencias pedagógicas.

“Se han aumentado las exigencias de trabajo de los docentes mientras que al mismo tiempo se les pide rápidamente que adapten sus clases planificadas de manera presencial a una interacción virtual o a distancia”. (Fernandez, 2020)

Las intervenciones de los docentes a sus estudiantes requieren de una planificación específica sobre algunos contenidos obligatorios, al tener que llevarlas a la práctica en un contexto de aulas virtuales el panorama cambia

rotundamente, ya que implica aplicar el marco de enseñanza en plataformas tecnológicas a distancia y lograr que los estudiantes mantengan una adecuada continuidad educativa.

“Una enseñanza online requiere planificación previa de, al menos, 6 a 9 meses, ya que, desde una perspectiva de aprendizaje basada en la interacción y no en la transmisión de información, se requiere no solo seleccionar ciertos contenidos, sino planificar el tipo de interacción que los estudiantes tendrán con otros y con el material propuesto”. (Fernandez, 2020)

Finalmente, a partir de la descripción de los conceptos se puede encontrar una línea subyacente entre los términos anteriormente mencionados, la cual estaría dirigida hacia la prevención, cuidado y minimizar la propagación de una enfermedad de alto contagio.

4. METODOLOGIA

4.1. Especificaciones metodológicas

La presente investigación está ligada a un estudio bajo la perspectiva cualitativa, esta metodología se basa en “un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas les otorguen).” (Hernandez-Sampieri, 2018)

En nuestro proceso investigativo se realizan procesos de entrevistas para recolección de datos y vivencias no estandarizadas, es decir que estarían dirigidos hacia un registro de la subjetividad de cada muestra (mundo emocional, experiencial y de significados de cada entrevistado).

Desde esta mirada se analizará cada proceso experiencial de los docentes que se encuentran actualmente ejerciendo su labor desde la herramienta del teletrabajo, debiendo reconvertir sus labores presenciales producto de la actual pandemia y sucesivo proceso de cuarentena, logrando construir una reflexión abierta sobre cómo ha influido esta transición en su vida desde la perspectiva de salud ocupacional.

4.2. Tipo de investigación desarrollada

El tipo de investigación tiene un carácter exploratorio en el que “el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.” (Hernandez-Sampieri, 2018)

En este caso la investigación estaría enmarcada dentro del estudio de un fenómeno novedoso, ya que no existe un registro concreto relacionado con la temática investigada ligada al rubro de los docentes.

Si bien existen investigaciones sobre antiguas pandemias que se presentaron a lo largo de la historia, todas han generado diversas consecuencias en la vida de las personas y se han desarrollado en distintas etapas culturales y sociales, por ende, es importante plantear la investigación desde una línea de interés y bajo el alero de un fenómeno actual, contingente y desconocido.

A través de éste, se intenta generar un conocimiento que permita un incremento en las investigaciones en el tema de salud ocupacional de docentes bajo la modalidad de trabajo no presencial en crisis sanitaria (pandemia) y, además, construir una mirada desde los mismos actores.

4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a “sobre qué o quiénes se van a recolectar datos, depende del planteamiento del problema a investigar y de los alcances del estudio” (Hernandez-Sampieri, 2018)

Nuestra unidad de análisis estaría dada por nuestro objeto de estudio, es decir, las representaciones (opiniones, apreciaciones y juicios) de los

docentes que han debido reconvertir sus labores presenciales al teletrabajo producto de la actual pandemia COVID-19.

Ahora bien, se hace necesaria también la delimitación de una población focal de estudio, ya que la población o universo correspondería al “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (Hernandez-Sampieri, 2018)

Pues bien, según lo acotado en los párrafos anteriores, nuestra unidad de análisis y población o universo de estudio serían los docentes chilenos que han debido reconvertir sus labores presenciales a la modalidad de teletrabajo producto de la pandemia COVID-19.

4.4. Técnica de producción de la información

En esta etapa se realiza una recolección de toda la información que sea necesaria para la investigación, a través de la metodología cualitativa se logrará realizar esta labor con la implementación de la técnica de entrevista.

“La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta. Ésta se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (Hernandez-Sampieri, 2018)

Esta técnica de recolección de información intenta conocer la subjetividad de los docentes que serán sujetos de estudio en nuestra investigación, para ello en el intercambio de preguntas y respuestas se logra ir construyendo conjuntamente diversos significados respecto a la temática principal de la investigación, en este caso conocer cuál ha sido el impacto del teletrabajo en la salud ocupacional de los docentes chilenos en contexto de pandemia.

4.5. Análisis de la información

Al momento en que se recolectan los datos proporcionados por la entrevista a los docentes se comienza a hacer en paralelo un análisis casi inmediato de la información entregada por estos.

“La recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es estándar, ya que cada estudio requiere de un esquema o "coreografía" propia de análisis.” (Hernandez-Sampieri, 2018)

Las respuestas de las entrevistas a los profesores y sus experiencias pueden ser muy variadas, por lo que es nuestra labor poder organizar y estructurar cada narración.

“En la recolección de datos, el proceso esencial consiste en que recibimos datos no estructurados, pero que nosotros les damos estructura. Los datos son muy variados, pero en esencia son narraciones de los participantes” (Hernandez-Sampieri, 2018)

5. RESULTADOS Y DISCUSION

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del proceso de análisis de la información producida, respecto al estudio del impacto del teletrabajo en la salud ocupacional de los docentes chilenos en períodos de pandemia.

Como se da cuenta extensamente en el capítulo anterior (METODOLOGÍA), el proceso de producción de la información se desarrolló a partir de la identificación y selección de las experiencias; la posterior producción de la información, a través de la realización de entrevistas semi estructuradas a los docentes chilenos que debieron reconvertir su labor al teletrabajo por motivos de pandemia; y su posterior transcripción.

Para el análisis es necesario comprenderlo desde un diseño teórico que pueda generar un análisis completo sobre el proceso investigativo, para ello nos basaremos en la teoría fundamentada, en esta “el investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes” (Hernandez-Sampieri, 2018)

Es por ello que a partir de la teoría fundamentada podríamos intentar generar mayores aportes para el análisis exhaustivo del fenómeno investigado, incorporando las vivencias de cada uno de los participantes entrevistados.

Además, para el proceso de análisis se identificarán códigos, categorías y subcategorías, estas pertenecen a una codificación abierta la cual Strauss y Corbin identifican como aquella “que fractura los datos y permite que uno

identifique algunas categorías, sus propiedades y ubicaciones dimensionales”. (Hernandez-Sampieri, 2018)

Dichas categorías llevan a generar un reconocimiento de los datos aportados por los actores implicados (profesores chilenos), para posteriormente poder desglosar nuestro análisis en categorías que contemplen y abarquen todas las temáticas expuestas. “Las categorías son “temas” de información básica identificados en los datos para entender el proceso o fenómeno al que hacen referencia” (Hernandez-Sampieri, 2018)

5.1. Categorías identificadas

5.1.1. Estrés laboral

“El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” ((OMS) Organización mundial de la salud, 2004)

Por ende, esta categoría nos daría cuenta del desequilibrio que existe entre las exigencias del empleador y las presiones a las que se enfrentan actualmente los profesores chilenos al haber reconvertido su labor al teletrabajo de forma impuesta producto de la actual crisis sanitaria a nivel mundial.

Desde este punto de vista comienzan a emerger subcategorías que se incorporan dentro de la categoría más amplia descrita recientemente.

5.1.1.2 Sub categorías

5.1.1.2.1. Aumento jornada y carga laboral

“La jornada laboral tiene una limitación temporal, por múltiples factores, entre ellos fisiológicos y económicos. En efecto, existen razones de salud que aconsejan establecer limitaciones en su duración, para fijar períodos de descanso durante los cuales los trabajadores recuperen las fuerzas perdidas en el desarrollo del proceso productivo” (Dirección del Trabajo, s.a)

Durante el proceso de reconversión laboral de los docentes chilenos producto de la actual situación sanitaria (COVID-19), pudimos analizar que existe una extensión de la jornada laboral de estos en al menos 2 horas.

“Actualmente siento que trabajo casi todo el día, no solo con las clases online, sino que también con la atención a apoderados, reuniones de coordinación, reuniones con profesionales no docentes y planificaciones” (entrevistado, 2020)

“Se ha extendido en 2 horas diarias y trabajo durante la noche para las planificaciones.” (entrevistado, 2020)

Como refieren algunos ejemplos de los entrevistados, la carga laboral ha aumentado considerablemente durante este período, este proceso entrelazado a las funciones que se deben cumplir en el hogar, ha elevado considerablemente el nivel de estrés de los docentes chilenos.

“La irrupción del trabajo en la vida cotidiana personal se ha tomado todos los espacios y no permite que la cabeza descansa de las labores docentes.”
(entrevistado, 2020)

5.1.1.2.2. Desinformación del uso de las Tecnologías de la información y comunicación

Desde lo descrito en nuestro marco teórico, Las TIC's son “aquellas tecnologías e instrumentos que permiten el intercambio de información a distancia en forma de dato, voz o imagen de forma que pueda ser vista o leída por otros receptores de un modo similar a quienes fueron los emisores del envío de información.” (Americanos, 2019)

Se hace muy necesario el conocimiento sobre estas durante el proceso de enseñanza a distancia, ya es la herramienta con la que contamos para continuar ejerciendo el trabajo, aunque sea a distancia.

En el caso de los docentes entrevistados, vemos las grandes dificultades con las que han debido sortear respecto a la falta de información y la escasa capacitación que se les ha entregado por parte del empleador.

“No tenía formación ni capacitación y el colegio tampoco brindó el espacio.”
(entrevistado, 2020)

“Sabía lo básico, pero claramente eso no me sirvió de mucho con esta modalidad de trabajo, así es que he debido tomar cursos online.”
(entrevistado, 2020)

En las entrevistas los docentes dejan entrever el proceso de desinformación y la poca colaboración de sus espacios laborales para entregar mayores herramientas que les permitan desenvolverse con mayor fluidez en su labor a distancia y captar la atención de sus estudiantes.

Este bajo nivel de manejo de las tecnologías genera según los relatos de nuestra muestra, un constante estrés en los profesores, ya que deben intentar realizar clases dinámicas o en ocasiones el simple hecho de no lograr mediar con el uso de tecnologías por brechas etarias.

“Se utilizan de manera básica el computador y el teléfono, sin embargo, el proceso de adaptación al uso de plataformas como zoom, meet o classroom ha sido todo un desgaste emocional, a mis 59 años, me doy cuenta de la importancia de conocer más sobre las tecnologías, he tenido que pedir ayuda a mis colegas más jóvenes, porque además mi empleador no nos ha realizado ninguna capacitación que colabore en disminuir nuestro estrés o nuestro desgaste emocional” (entrevistado, 2020)

5.1.1.2.3. Deterioro físico por teletrabajo

Según como se ejerza el teletrabajo en el hogar, puede generar un deterioro a nivel de salud física en varios aspectos.

“Debido a que se trata de una actividad de tipo cognitivo, donde se está la mayoría del tiempo sentado, el sedentarismo es un factor nocivo de riesgo” (Instituto de seguridad laboral, ministerio del trabajo y prevision social, s.a)

El sedentarismo conlleva consecuencias físicas significativas que a corto o largo plazo podría traer consigo variadas enfermedades. Los profesores chilenos deben pasar muchas horas sentados sin mayor actividad física.

“Paso muchas horas sentada frente al computador, lo cual me ha hecho aumentar de peso considerablemente, además no tengo tiempo ni espacio para hacer ejercicio ya que mi departamento es muy pequeño” (entrevistado, 2020)

“Sedentarismo asociado y posturas que pudieran dañar los sistemas musculares, esquelético y nervioso. También se afecta la visión.”
(entrevistado, 2020)

Por otro lado, el teletrabajo si es “realizado en malas condiciones de tipo ergonómico: mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc. Puede provocar: a. Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental.”

Según relatan algunos docentes no existe mobiliario adecuado entregado por el empleador, lo cual ha generado un desgaste físico al momento de ejercer su labor en el hogar.

“Dolor de espalda, no tengo un lugar donde estar y voy transitando por distintas partes de la casa a medida que me va doliendo la espalda.”
(entrevistado, 2020)

Otro factor importante es “el estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, etc.” (Instituto de seguridad laboral, ministerio del trabajo y prevision social, s.a)

Claramente el estrés es uno de los factores más latentes dentro de la muestra entrevistada, los docentes rescatan esta categoría como una de las principales al momento de enfrentarse a la reconversión laboral.

Aparece dentro de la categoría del estrés una subcategoría denominada “Tecnoestrés, el que puede manifestarse como tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadición y provocar: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor

crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias.”

“Antes del proceso de pandemia fumaba, pero jamás a este nivel, he aumentado el consumo de cigarros de forma progresiva y muy dañina, además siento que el continuo uso del computador me desgasta y me ha generado constantes jaquecas y trastorno del sueño.” (entrevistado, 2020)

Por último, cabe señalar una categoría asociada a Trastornos músculo esquelético. “Los TME relacionados con el trabajo afectan principalmente a la espalda, el cuello, los hombros y las extremidades —tanto superiores como inferiores— y se incluye en ellos cualquier daño o trastorno de las articulaciones u otros tejidos.”

Existen vivencias relatadas por docentes que hablan sobre el desgaste en dicha área, dolores que han ido aumentando con el tiempo prolongado del teletrabajo, ya que en su mayor medida el estar mucho tiempo sentado o con el frecuente uso del teclado del computador han provocado dolencias asociadas principalmente a las extremidades, el cuello y la espalda.

“He tenido muchos dolores en las muñecas y en la espalda, por el uso continuo del computador o por estar mucho tiempo sentado en una posición determinada” (entrevistado, 2020)

5.1.2. Deterioro psicosomático en los docentes chilenos por teletrabajo

5.1.2.1. Deterioro Emocional

El contexto de pandemia sin duda vino a complejizar las condiciones para el ejercicio del trabajo de los docentes chilenos, los cuales se han visto obligados a implementar su labor a distancia, improvisando respecto al abordaje de diversas situaciones que aparecen a diario y lidiar con otros aspectos poco conocidos para ellos.

“La sobre o sub-carga de trabajo, puede producir tensión y estrés, afectando el/la tele-trabajador/a en sus horarios y ritmos biológicos.” (Instituto de seguridad laboral, ministerio del trabajo y prevision social, s.a)

Dentro de los relatos de algunos docentes, comentan que muchos no han tenido horarios laborales establecidos y que se puedan respetar, algunos incluso dicen trabajar durante las noches. Esta situación a largo plazo genera un desgaste emocional.

“En cuanto a las variables externas, el no tener un ambiente adecuado se puede convertir en un precipitante importante. Trabajar a cualquier hora y en cualquier lugar puede ser una amenaza tremendamente grande, y si no se administra bien puede ser detonante de una enfermedad mental”. (Clinica Alemana, 2020)

“He presentado estrés, angustia y frustración” (entrevistado, 2020)

Además, la sobrecarga de trabajo en conjunto con la preocupación por lidiar con el proceso de enfermedad y las labores del hogar pueden desencadenar en “perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, originados en la fatiga mental, temor, aburrimiento,

sensación de aislamiento e incertidumbre.” (Instituto de seguridad laboral, ministerio del trabajo y prevision social, s.a)

Otro factor determinante que pudimos evidenciar dentro del contexto de entrevistas tiene relación con la escasa distancia entre la vida personal y la vida laboral, situación que desgasta y genera muchas veces según lo relatado por la muestra frustraciones y agotamiento mental.

“También, hay un medio psicosocial, intangibles de la organización, como que ya no existen traslados entre la casa y el trabajo. Los desplazamientos sirven para separar estos roles y comenzar el día llegando al trabajo en el rol de trabajador y luego, llegar a la casa en la tarde y estar en el rol que corresponde en el hogar” (Clinica Alemana, 2020)

5.1.2.2. Deterioro cognitivo en docentes por teletrabajo

El deterioro cognitivo en docentes por teletrabajo “Puede implicar problemas con la memoria, el lenguaje, el pensamiento y el juicio que son más significativos que los cambios normales relacionados con el envejecimiento.” (Mayo Clinic , 2020)

Al analizar esta categoría con el proceso de entrevistas, nos damos cuenta de que la mayoría evidencia un deterioro respecto a la memoria a corto plazo, ya que algunos dicen olvidar frecuentemente información referida a sus labores como docentes o incluso a las rutinas del hogar.

“Ya presentaba dificultades de memoria, pero con la implementación del teletrabajo he notado que ha aumentado significativamente”.

5.1.2.3. Deterioro conductual en docentes por teletrabajo

Según Richard Chaifetz consejero delegado de ComPsych "La falta de sueño, la dificultad para controlar los cambios de humor y la disforia [un malestar generalizado] son problemas comunes" (Jacobs, 2020)

Al relacionarlo con el proceso de entrevistas dan cuenta de cambios que se han producido respecto a la reconversión de la labor de los docentes al teletrabajo, estos cambios se relacionan principalmente con trastornos del sueño, lo cual a su vez genera mayor irritabilidad y trastornos de humor. Los docentes entrevistados relatan percibirlo tanto a nivel laboral como en su vida familiar, ya que algunos refieren enojarse con mayor facilidad, mostrarse más a la defensiva respecto a situaciones cotidianas, afectando la convivencia y desgastando las relaciones en el hogar.

“He experimentado irritabilidad por el teletrabajo y por el estar tanto tiempo en mi casa lo que ha provocado trastornos del sueño”.

He tenido crisis de ansiedad, ganas de llorar muy seguido debido a la frustración que ha significado el trabajar de esta forma, a veces mal humor, angustia.

6. CONCLUSIONES

El objetivo fundamental de este estudio era identificar el impacto desde la salud ocupacional de docentes chilenos que han debido reconvertir su labor al teletrabajo en escenario de COVID-19.

Las conclusiones que se derivan del trabajo de investigación mediante el análisis de entrevistas realizadas a docentes chilenos se expondrán a continuación:

El avance de las tecnologías entrega como una propuesta moderna la implementación del teletrabajo, sin embargo, hoy en día nace como una necesidad ante la pandemia.

El desarrolló de este estudio determina que el impacto generado por la implementación del teletrabajo en periodo de pandemia, es negativo, ya que esta modalidad aparece como una propuesta en donde no hay un tiempo óptimo para adaptarse, en donde las personas ven amenazada su salud, su vida, su subsistencia económica, su familia y su estilo de vida.

El profesorado chileno enfrenta un desequilibrio frente a las exigencias del empleador y las presiones a las que se expone al haber reconvertido su labor al teletrabajo, debiendo aprender rápidamente la metodología de las TIC's, lo que conlleva a la generación de estrés, ansiedad y angustia.

Durante el proceso de reconversión laboral de los docentes chilenos frente la actual situación sanitaria, pudimos analizar que existe una extensión de la jornada laboral lo que nos da a conocer que gran parte de los académicos entrevistados presentan signos de desgastes que se definen como agotamiento excesivo que aparece como respuesta al estrés laboral prolongado entrelazado con las labores del hogar, en donde las demandas laborales exceden las capacidades de una persona.

De acuerdo a lo relatado por los docentes, desde el punto de vista físico, el teletrabajo ha aumentado el sedentarismo, apareciendo o incrementando los problemas a nivel musculo esquelético, estrés, y cansancio por las cantidades de horas frente al computador. Cabe mencionar, que el no contar con un espacio adecuado para el desarrollo del teletrabajo es uno de los factores que inciden en patologías y cambios estructurales en el cuerpo.

Los docentes chilenos señalan que bajo las circunstancias de la crisis sanitaria COVID-19 han presentado altos niveles de estrés laboral y agotamiento, agravando la salud mental del profesorado, lo que se evidencia por deterioros cognitivos, cambios de conducta con mayor irritabilidad, agresividad y trastornos del sueño.

La salud mental es un factor influyente en la educación, dado a que genera espacios de confianza entre alumno y profesor. Si el alumno se siente valorado, habrá un efecto motivación y rendimiento en las clases online.

Dicho lo anterior, entendemos que las emociones son la base de un proceso cognitivo como la capacidad de estar atentos, nuestra efectividad, creatividad y toma de decisiones.

Es como a partir del análisis exhaustivo de las entrevistas que se realizaron a una muestra de profesores chilenos podemos evidenciar que a pesar de las dificultades descritas anteriormente, estos han logrado un cierto nivel de adaptación a la modalidad de teletrabajo.

8. Recomendaciones

Luego del proceso de entrevista realizado a un grupo de docentes chilenos, fue posible establecer medidas preventivas que incidan positivamente en el deterioro físico y emocional que ha aparecido con el proceso de reconversión laboral al teletrabajo. Las medidas que se describen más abajo intentan ser un aporte para este rubro y la actual modalidad de trabajo, entregando herramientas concretas y reales para su adaptación.

8.1. Medidas físicas

Para un óptimo desempeño por parte de los tele-trabajadores es necesario que éstos realicen pausas activas durante su jornada laboral, con el fin de evitar fatigas musculares y problemáticas de tipo musculoesquelético. Lo ideal es que las pausas no se conviertan en espacios para realizar actividades domésticas, sino más bien una actividad de relajación u ocio.

Es de suma importancia además respetar los horarios de comida, ya que lo ayudara a mantenerse hidratado y con energía para su correcto desempeño durante la jornada de trabajo.

8.2. Medidas ergonómicas

Las posturas y el diseño del espacio acondicionado para desarrollar las labores docentes son de crucial importancia para minimizar o evitar posibles daños a los tele-trabajadores, es por esto que los implementos como escritorio, silla, monitor, teclado y mouse es necesario que cumplan con requisitos de tamaño, altura y posición. Se espera que el

tele-trabajador mantenga en todo momento una posición de comodidad, con brazos y pies apoyados, una buena posición de la pantalla, mouse y teclados posicionados a una distancia que no conlleve la hiperextensión de las extremidades de los tele-trabajadores y/o movimientos repetitivos ya que podrían ocasionar molestias físicas. El área debe mantenerse de forma limpia y ordenada, de esta forma que se mantendrá en todo momento la comodidad en el desarrollo de labores por parte de los tele-trabajadores.

8.3. Medidas psicosociales:

Es importante que los trabajadores estén capacitados para llevar a cabo sus tareas mediante esta modalidad (teletrabajo), de manera que tengan en consideración los riesgos a los cuales estarán expuestos. Por parte del empleador, es importante que sea responsable de constatar que se cumplen las condiciones de trabajo en el hogar, el mantener la comunicación con los trabajadores y establecer metas ya sean diarias, semanales o mensuales que sean medibles y alcanzables, con el fin de mantener la productividad por parte de los trabajadores; por parte del trabajadores es importante que este limite su espacio de trabajo, que no desarrolle sus labores en el mismo lugar en el cual duerme y también que realice las actividades matutinas de una jornada normal de trabajo (levantarse, ducharse, cambiarse de ropa, ordenar el lugar de trabajo y desayunar), respetar los horarios de comida y termino de la jornada, para llevar de mejor manera la vida cotidiana y laboral dentro del hogar.

El mantener contacto ya sea con sus pares o bien con amistades o familiares, estableciendo conversaciones con temáticas personales o banales que no estén directamente relacionadas al ámbito laboral aporta un momento de desconexión para los tele-trabajadores que desarrollan una extensa jornada laboral.

8.4. Condiciones del lugar de trabajo:

Es necesario que el espacio destinado para trabajar cumpla con ciertas especificaciones de manera que sea lo más comfortable posible, por lo que se necesita que el lugar cuente con ventilación ya sea natural (puertas o ventanas) o por otros medios (ventiladores o aires acondicionados) para mantener una buena calidad de aire. La iluminación ya sea natural o artificial es necesario que no generen reflejos molestos ya sea en el monitor o computador ni en otras superficies, en caso de contar con iluminación natural es necesario que esta cuente con elementos de protección para evitar el contraste excesivo y la incomodidad térmica producto de los rayos solares. El espacio de trabajo debe estar aislado de ruidos externos que puedan afectar la concentración del trabajador y de los propios ruidos que se generan dentro del entorno del hogar.

8.5 Propuesta de plan de manejo de estrés.

Con el fin de evitar o disminuir el estrés generado en los docentes al llevar a cabo sus labores mediante la metodología del teletrabajo, mejorando su salud tanto física como mental, se busca que estos ejecuten ciertas actividades externas al proceso laboral que lo distraigan y/o ayuden a descansar de sus tareas.

Se propone que al menos dos veces al mes los docentes tengan un día libre extra a su semana laboral, dentro de los cuales se realizaran actividades de autocuidado, esto con el objetivo de mitigar el estrés y potenciar la motivación. Dentro de las actividades que pueden aportar en esta área podemos encontrar: sesiones de yoga a distancia, actividades de relajación, actividades de capacitación en caso de falta de conocimiento en el uso de las Tic's, sesiones de ejercicio, asistencia

psicológica, o simplemente si el trabajador lo desea la desconexión total de actividades referidas directamente a su labor.

7. REFERENCIAS

7.1. Bibliografía

- (OIT), O. I. (2011). *Manual de buenas practicas en teletrabajo*. Unión-Industrial Argentina.
- (OIT), Organizacion internacional del trabajo. (21 de Octubre de 2013). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- (OIT), Organizacion internacional del trabajo. (31 de octubre de 2014). *Organizacion internacional del trabajo*. Recuperado el julio de 2020, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_317010/lang--es/index.htm
- (OIT), Organizacion internacional del trabajo. (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world work*. Ginebra: International Labour Office.
- (OIT), Organizacion internacional del trabajo. (2020). *ILO.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- (OMS) Organizacion mundial de la salud. (2004). *La organizacion del trabajo y el estres*.
- (OMS), Organización Mundial de la Salud. (24 de Febrero de 2010). *Organizacion mundial de la salud*. Obtenido de https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/#
- (OMS), Organizacion Mundial de la salud. (s.a). *Organizacion mundial de la salud*. Recuperado el julio de 2020, de https://www.who.int/topics/mental_disorders/es/
- Americanos, O. d. (2019). *portal OSA*. Obtenido de portal OSA: <http://portal.oas.org/Portal/Sector/SAP/DptodeModernizaci%C3%B3ndelEstadoyGobernabilidad/NPA/SobreProgramadeeGobierno/tabid/811/Default.aspx>
- Belloch, C. (s.f). *Las tecnologias de la informacion y comunicacion (T.I.C)*. Universidad de Valencia, Valencia.
- Bernal, W. (24 de marzo de 2020). *rdstation*. Recuperado el julio de 2020, de <https://www.rdstation.com/es/blog/home-office/>

- Casarín, J. L. (14 de Abril de 2020). *El Economista*. Obtenido de El Economista: <https://www.economista.com.mx/opinion/El-rol-de-la-tecnologia-en-tiempos-de-pandemia-20200414-0108.html>
- CDC. (15 de Julio de 2020). *Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades*. Obtenido de Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades: <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/social-distancing.html>
- ChileAtiende*. (24 de 03 de 2020). Recuperado el Julio de 2020, de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77354-ley-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo>
- Circular 3370 Modifica el titulo III, personas protegidas o cubiertas del libro I descripcion general del seguro. (10 de agosto de 2018). Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales . Chile.
- Clinica Alemana. (15 de Mayo de 2020). *Clinica Alemana*. Obtenido de <https://www.clinicaalemana.cl/articulos/detalle/2020/cuidados-de-la-salud-mental-en-el-teletrabajo>
- CNN. (11 de Marzo de 2020). *CNN Español*. Obtenido de CNN Español: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/03/11/que-es-una-pandemia/amp/>
- Comunicaciones del Centro de Sistemas Publicos, Universidad de Chile. (24 de 03 de 2020). *universidad de chile*. Recuperado el 06 de 21 de 2020, de <https://www.uchile.cl/noticias/162086/en-contexto-de-prevencion-del-covid-19-el-impacto-del-teletrabajo>
- Direccion del Trabajo . (s.a). *Direccion del trabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_6.pdf
- DTO 594 Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales basicas en los lugares de trabajo. (29 de abril de 2000). Ministerio de salud. Chile.
- EducarChile. (2020). *Informe de resultados encuesta vinculando aprendizajes*. Santiago: Ministerio de educacion, Gobierno de Chile.
- Española, Real Academia. (2020). *RAE*. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es/confinar>
- Fernandez, B. (30 de Abril de 2020). *La Tercera*. Obtenido de <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/docencia-en-tiempos-de-pandemia-un-llamado-a-una-mirada-sistematica/SSC7ITGVLNCMTCKMIEXQ4AV24/>
- Fuenzalida, G. A. (29 de Abril de 2020). *elandino*. Obtenido de elandino: <https://www.elandino.cl/covid-19-teletrabajo-seguridad-y-salud-en-el-espacio-laboral/>

- Gabriela Morales, K. R. (2011). *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Direccion del trabajo, Gobierno de Chile. Santiago: Grafica metropolitana.
- GestOffice. (s.a). *Gestofice*. Recuperado el julio de 2020, de <http://www.gestofice.com/Privado/Teletrabajo.htm#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20teletrabajo%20apareci%C3%B3%20por,lugar%20del%20trabajador%20al%20trabajo%22>.
- grupo de acción digital. (febrero de 2004). *Guia digital gobierno de Chile*. Obtenido de Guia digital gobierno de Chile: http://www.guiadigital.gob.cl/sites/default/files/agendadigital_2004.pdf
- Hernandez-Sampieri, D. R. (2018). *Metodologia de la investigacion: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C.V.
- INAPI. (MARZO de 2018). *INAPI*. Obtenido de INAPI: https://www.inapi.cl/docs/default-source/default-document-library/informe-de-evaluacion-teletrabajo-inapi.pdf?sfvrsn=3096972_0
- Instituto de Salud publica, Gobierno de Chile. (s.a). *Instituto de salud publica*. Recuperado el julio de 2020, de http://www.ispch.cl/saludocupacional/quienes_somos#:~:text=Instituto%20de%20Salud%20P%C3%ABlica%20de%20Chile,-Buscar%20en%20este&text=Seg%C3%BAn%20la%20definici%C3%B3n%20acordada%20por,control%20de%20enfermedades%20y%20accidentes.
- Instituto de seguridad laboral, ministerio del trabajo y prevision social. (s.a). *Instituto de seguridad laboral*. Obtenido de <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo-Recomendaciones-Autocuidado.pdf>
- Jacobs, E. (24 de Abril de 2020). *Expansion*. Obtenido de <https://www.expansion.com/directivos/2020/04/24/5ea34e3ee5fdeac1178b462e.html>
- Kaur, H. (16 de Abril de 2020). *CNN Español*. Obtenido de CNN Español: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/04/16/olvidate-del-termino-distanciamiento-social-la-oms-prefiere-que-digamos-distanciamiento-fisico-y-esta-es-la-razon/>
- La Tercera. (16 de junio de 2020). *La tercera*. Recuperado el julio de 2020, de <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/teletrabajo-una-historia-llena-de-desafios/2THFGP26NZFZF056Y4ADZ2ZBFY/>
- Ley 16.744 Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. (01 de febrero de 1968). Ministerio del trabajo y prevision social. Chile.

- Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia. (26 de Marzo de 2020). Diario oficial de la república de Chile. Chile: Leyes, reglamentos, decretos y resoluciones de orden general.
- Maciel, G. (23 de Abril de 2020). *tvu*. Obtenido de <https://www.tvu.cl/prensa/2020/04/23/mineduc-confirma-que-se-extendera-la-suspension-de-clases-presenciales.html>
- Medicina, F. d. (13 de Abril de 2020). *Facultad de Medicina de la Universidad del Desarrollo*. Obtenido de Facultad de Medicina de la Universidad del Desarrollo: <https://medicina.udd.cl/icim/2020/04/13/cuarentena-origen-del-concepto-que-significa-y-cual-es-su-implicancia-como-medida-sanitaria/>
- Molina, T. (15 de Abril de 2020). *Emol*. Obtenido de Emol: <https://www.emol.com/noticias/Economia/2020/04/15/983196/Estudio-ACHS-95-empresas-teletrabajo.html>
- Müller-Plotnikow, S. (31 de Enero de 2020). *Organización Mundial de la Salud* . Obtenido de <https://www.dw.com/es/oms-qu%C3%A9-es-una-emergencia-sanitaria-internacional/a-52217051>
- Salud, O. P. (1995, Edición 2008). *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE - 10)*. Washington, D.C: Biblioteca de la OPS.
- SUSESO. (18 de Julio de 2020). *LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES*. Obtenido de LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136579.html>
- Trabajando.com. (23 de Marzo de 2020). *trabajando.com*. Obtenido de [trabajando.cl: https://blog.trabajando.cl/52-de-las-empresas-en-chile-no-habia-implementado-nunca-la-modalidad-de-home-office-antes-del-coronavirus/](https://blog.trabajando.cl/52-de-las-empresas-en-chile-no-habia-implementado-nunca-la-modalidad-de-home-office-antes-del-coronavirus/)
- UNED. (16 de Julio de 2002). *Acuerdo Unión Europea sobre Teletrabajo*. Obtenido de Acuerdo Unión Europea sobre Teletrabajo: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>
- Universidad Estatal a distancia*. (28 de enero de 2019). Recuperado el julio de 2020, de <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

8. ANEXOS

8.1 Anexo n° 1

En la presente entrevista de tipo estructurada se pretende ahondar o profundizar en la actual situación de reconversión laboral que han debido sortear los docentes chilenos producto de la crisis sanitaria COVID-19. Se busca analizar las vivencias que ha experimentado este rubro y si estas han tenido una incidencia en su proceso laboral y/o salud ocupacional.

Entrevista estructurada sobre la reconversión al teletrabajo de los docentes chilenos producto de la pandemia.

1. Edad y genero

Respuesta:

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta:

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta:

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta:

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta:

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta:

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta:

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta:

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta:

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta:

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrente actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta:

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta:

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar?
¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta:

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta:

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta:

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta:

Anexo n°2

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: Femenino/36 años

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesora de Historia

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Computador/Celular/Internet. Sin embargo, he tenido algunas dificultades con mi computador por lo que me he tenido que conseguir otro con amistades para continuar con mi labor, ya que mi empleador no me lo ha proporcionado.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: Si, mi jornada laboral ha aumentado al menos unas 3 horas sin contar las planificaciones.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: No, me he ido adaptando y pidiendo ayuda a compañeras de trabajo que tenían mayores conocimientos en el uso de las tecnologías.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: Ahora sí, durante este último periodo, pero en general me he tratado de adaptar a los horarios de los apoderados.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Quehaceres del hogar.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Si, es muy necesario ya que es la única manera de llamar la atención de los estudiantes y que se incorporen al proceso de clases online.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: Los positivo ha sido que hemos conocido en profundidad a nuestros estudiantes y sus familias en el contexto real del día a día, también que me ha permitido estar mas en el hogar y disfrutar más de ese espacio.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: No todos los estudiantes tienen la misma accesibilidad a la conexión de las clases o a los recursos tecnológico por ende ha hecho más difícil el proceso educativo.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrente actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Uno de los mayores retos es el cautivar la atención de los estudiantes, la participación y que no exista abandono escolar.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, dolores musculares y de extremidades.

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar?
¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: No, no cuento con mobiliario indicado y me lo he ido adquiriendo con recursos propios ya que mi empleador no me lo ha entregado.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: He presentado frustraciones constantes respecto a la conexión de los estudiantes y a la pérdida de las herramientas de trabajo (computador).

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No, no he presentado ninguna dificultad cognitiva.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No, no he presentado ninguna dificultad conductual.

Anexo n°3

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y género:

Respuesta: 27 años y género femenino.

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesora de lenguaje en un CEIA y tutora.

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Tuve que contratar internet para las reuniones. Cuento con notebook y celular. Cabe destacar que los recursos salen de mi bolsillo (internet, minutos del celular, luz).

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: Sí, enormemente. Los primeros 6 meses tuve que trabajar de domingo a domingo sin descanso laboral. Luego, me propuse no trabajar más los fines de semana, pero de igual forma en la semana trabajo entre 8 a 12 hrs diarias.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: No tenía formación ni capacitación y el colegio tampoco brindó el espacio. Tuve que aprender por mi cuenta durante extensas horas.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: Lo he intentado, pero la realidad es imposible, pues los estudiantes hacen consulta a cualquier hora del día y hasta de noche me han llegado consultas.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Todas las labores de un hogar, desde cocinar, limpiar, hacer las compras, etc.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Por supuesto, las TICs educativas deberían enseñarse en la formación universitaria y en las escuelas. Muchos jóvenes no saben mandar correos electrónicos que es algo primario. Desde allí te das cuenta de las falencias del sistema educativo, que no genera espacios de enseñanza aprendizaje en pro de la vida de los estudiantes. Solo tienen lógicas de productividad, pero no se educa para la vida, no se enseña a pensar sino a obedecer y memorizar.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: Ninguno, el teletrabajo es la muestra de las lógicas de productividad. Los espacios de enseñanza aprendizaje conllevan algo base para crecer, son los lazos afectivos. Por medio del computador esto no es posible. No alcanzas a ver los ojos de tus estudiantes y saber cómo están. No alcanzas a ver si están comprendiendo o no. Solo vomitas información en un tiempo determinado y con eso los colegios creen que ya está todo hecho.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo? Sobreexplotación laboral, lógicas de productividad y la educación carece de emocionalidad. Podría escribir páginas y páginas de lo nefasto que es el teletrabajo. Esclavitud con pasos extra.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Los retos, si así se les puede llamar, fueron el tener que aprender a usar plataformas digitales de una semana para otra, aprender a editar videos y subirlos a YouTube. Pero más que retos, es la demostración de la ineficiente base que entregan las universidades y colegios a profesores.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Dolor de espalda baja, dolor de manos y cabeza.

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar? ¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: Mi empleador no me ha asignado nada, sólo ofreció el establecimiento para quienes no contaran con internet o computador, pero lógicamente en pandemia nadie se quiere exponer saliendo de su casa. Es decir, su solución fue un parche. En cuanto a si tengo inmobiliario, la respuesta es no. En mi casa no hay escritorio ni menos una silla reclinable que se adapte a mi espalda.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Crisis emocionales, agobio laboral por parte de mi empleador, ansiedad, etc.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Mal dormir, me he acostado y no logro descansar porque mi cabeza no para de ver todo lo que me queda por hacer.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Mal humor, estrés, llantos inesperados.

Anexo n°4

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: 35 años / Femenino

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesora de Lenguaje y Matematicas

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Computador, Teléfono y Internet.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: Si, hasta 5 horas más.

5. ¿Considera usted que tenia la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: No, no me han entregado formación adecuada, todo lo que se lo he tenido que ir aprendiendo en el camino.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: Si, desde las 9 hrs. hasta las 18 hrs, pero para las clases, porque la planificación de las clases las hago fuera de ese horario, en las noches a veces.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Quehaceres del hogar, cuidado de animales, etc.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Si, porque como no hemos sido capacitadas en plataformas digitales en las que uno se puede comunicar con los alumnos, uno mismo busca las mejores alternativas o el no contar con la formación de digitalización de videos hace que se dificulte el periodo de tiempo dedicado a realizar una presentación creativa para los alumnos, dado a que uno invierte más tiempo en la experimentación de dichas plataformas.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: Trabajo más tranquila al no tener tanto ruido externo ni contar con distractores al momento de realizar mis labores como docente.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: El empleador en ocasiones no tiene limites de tiempos en cuanto en lo que te interrumpe en tu vida cotidiana, escriben en horarios que no corresponden al horario del trabajo. También los apoderados se toman las atribuciones de llamar en horarios que no corresponden, te piden soluciones que son super básicas en las tareas escolares.

Además, de sentir que intervienen en mi vida personal al momento de darles mi número de teléfono o el simple hecho de prender la cámara y vean mi entorno.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrente actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Uno de los retos que he vivenciado es el hacer actividades que sean dinámicas y entretenidas para los alumnos más allá de solo una exposición de materia. Otro de los retos es entusiasmar a los alumnos a que se conecten y se mantengan en la conexión y además, establecer dinámicas de tiempo para que los alumnos mantengan un nivel de concentración mientras dure la clase.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Dolores de cabeza por estar frente al computador todo el día y dolores de espalda al estar sentada durante todo el día.

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar? ¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: No, no cuento con silla adecuada de escritorio y tampoco me lo ha asignado el empleador.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, hay días en los que entro crisis por distintas dificultades que presentan los alumnos al momento de ingresar a clases. Colapso

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, cuando llevo muchas horas en el computador existen ocasiones en las que se me olvida lo que hice o no saber si lo hice, por lo que vuelvo a revisar y por esa razón me he tenido que organizar a través de listas para no olvidar nada.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, he experimentado irritabilidad por el teletrabajo y por el estar tanto tiempo en mi casa lo que ha provocado trastornos del sueño.

Anexo n°5

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: 29 años / Masculino

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesor de lenguaje y comunicación en enseñanza básica y de Lengua y Literatura en enseñanza media, desempeñando labores docentes.

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Para poder desarrollar mi labor tuve que contratar internet para las videoconferencias, no tengo computador personal, sin embargo, en el colegio me facilitaron uno durante el año académico. Es importante señalar que los costos de internet salen de mi bolsillo.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: El horario laboral no diferencia momentos ni horas ni días. Por lo tanto, la irrupción del trabajo en la vida cotidiana personal se ha tomado todos los espacios y no permite que la cabeza descanse de las labores docentes.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: Para nada, pues las herramientas que manejaba antes del contexto pandemia eran básicas, sin embargo, con el correr de los meses han ido apareciendo opciones que han ayudado a solucionar en

parte el problema, no obstante, las pocas capacitaciones han dejado mucho que desear.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: A la fecha ya he podido regularizar el horario invertido en trabajo, pues la mejor solución que encontré fue seguir el horario presencial que se me había designado, aunque esto no vaya siempre de la mano con las lógicas de productividad de la educación formal.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Todas las labores de un hogar, por ejemplo, aseos, mantenciones, compras de insumos, cocinar, lavar loza, alimentar mascota, entre tantas otras atenciones que requiere un hogar.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Es muy importante que exista una formación que aborde este aspecto que se ha vuelto indispensable en la actualidad. Porque como docente uno puede tener las mejores intenciones, pero si no se sabe utilizar las herramientas que se han puesto a disposición en este escenario, no sirve de mucho.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: Por más que intento encontrar algún aspecto positivo no lo logro.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: Creo que el teletrabajo en general es negativo, pues es una evidencia de las lógicas de productividad que se tienen tomada la educación. Lamentablemente este aspecto trae consigo muchos otros que se van sumando, como por ejemplo lo impersonal que se ha vuelto la educación, carente de aspectos afectivos que se dan con el contacto cotidiano, por otro lado los horarios de trabajo, clases, reuniones, preparación de material, revisión de material, plazos que no cumplen los estudiantes por una amplia diversidad de razones y, ante esto la imposibilidad de evaluar, no calificar precisamente, sino evaluar responsablemente un proceso.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Poder convivir con las frustraciones que ha traído consigo esta forma tan nefasta de trabajar.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: de cabeza por tantas horas frente al computador, molestias lumbares producidas por tantas horas en el año en la misma posición frente al computador.

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar?
¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: A decir verdad, no cuento con el mobiliario adecuado, pues no tengo escritorio y silla de trabajo, además de algunos artefactos que mejorarían las condiciones de trabajo. Mi empleador solo me facilitó un computador, pero nada más.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: La dificultad emocional que más he experimentado es frustración por la forma impuesta para trabajar, cansancio mental con tintes de depresión.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: He experimentado problemas de sueño, durmiendo a ratos a veces durante las noches, con sueños que no permiten siempre descansar, y la sensación de no haber dormido nada al despertar.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: He tenido crisis de ansiedad, ganas de llorar muy seguido debido a la frustración que ha significado el trabajar de esta forma, a veces mal humor, angustia.

Anexo n°6

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: 26 años / Masculino

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesor de Educación Física.

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Computador/ Celular/ Internet.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: Más que una ampliación a supuesto un giro en la jornada ya que ocupo principalmente la noche para realizar actividades para mis clases.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: Si, creo que contaba con las herramientas.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: No, no tengo un horario estructurado de trabajo.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Quehaceres del hogar.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Si, porque facilita mucho mas la adaptación de las clases.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: Que puedo tener mayor flexibilidad de horarios y manejo de mis tiempos.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: El poder captar la atención de todos los estudiantes con una actividad determinada y el poder elaborar dinámicas a nivel grupal en una plataforma online.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrente actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Uno de los retos es adaptar el espacio físico de mi hogar para la elaboración y grabación de mis clases.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No, porque mis clases requieren de movilidad por ende no estoy mucho tiempo estático.

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar? ¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: No, me adapto a lo que tengo y ha sido difícil porque tengo espacios reducidos y elementos de trabajo reducidos, pero he tratado de ingeniármelas con adaptación de material que se puede obtener del hogar.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No, no he presentado dificultades emocionales, sin embargo, ha habido ocasiones en las que me he frustrado por la escasa conexión de los estudiantes a las clases.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No, no he presentado dificultades cognitivas.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: He tenido conductas asociadas al estrés y a la ansiedad.

Anexo n° 7

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y género

Respuesta: 58 años, masculino.

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Docencia.

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Conexión internet, notebook SONY y celular smartphone.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: No.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: No.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: Sí.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Domésticas, familiares y otros eventuales trabajos y proyectos.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Sí, ya que, el teletrabajo debe hacerse ocupando software y aplicaciones computacionales que no se utilizaban antes de esta pandemia y por otro lado, siempre están apareciendo nuevas técnicas metodológicas y tecnologías para suplir en parte, las clases no presenciales.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta:

- Ha permitido, salvar las consecuencias de las cuarentenas debido a la pandemia.
- Ha demostrado ser una alternativa poderosa para trabajar a distancia con o sin pandemia.
- Ha posibilitado nuevas expectativas de desarrollo económico en el ámbito laboral, comercial y otros.
- Ha sido un ahorro de recursos económicos importantes al no tener que utilizarse las instalaciones universitarias que se requieren para las clases presenciales.
- También ha sido un ahorro para nosotros como profesores, al no tener que gastar dinero en locomoción, alimentos u otros que se requieren cuando es presencial...

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta:

No cubre todas las necesidades de la educación práctica, laboratorios y otros.

No Puede ser utilizado indiscriminadamente y de alguna manera no satisface el alcance social de interrelación entre pares y virtudes del trabajo en equipo.

No permite desarrollar las habilidades sicomotrices para aplicar técnicas de medición u otras que requieran práctica manual, visual u otras que requieran la aplicación directa in situ.

No permite evaluar todos aquellos aspectos prácticos, ni sociales del trato entre pares y tampoco algunas habilidades transversales que se desarrollan frente a pares y profesores, como en las exposiciones orales, exposiciones experimentales, seminarios y otras.

Dependencia del recurso tecnológico y de conexión a internet, que en ocasiones falla o no se tiene a disposición.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta:

Mantener internet y el mantenimiento de mi notebook y celular.

Realizar los laboratorios con los instrumentos de medición y estudios de puestos de trabajo ambientales.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Sedentarismo asociado y posturas que pudieran dañar los sistemas musculares, esquelético y nervioso. También se afecta la visión.

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar?

¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: No cuento con un lugar equipado para el trabajo en el lugar donde vivo y por supuesto no me ha implementado ninguno mi empleador. Solo me han ofrecido bolsas de internet que no he utilizado.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Sí. Inseguridad con respecto al logro de los objetivos planteados por las asignaturas e inseguridad laboral.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Sí. Me siento encerrado, con algo de angustia. Algo falta que me afecta.

Anexo n° 8

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: 38 años / Femenino

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesora Jefe / Profesora de Matemática y Lenguaje

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Computador/ Celular/ Internet.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: Si se ha extendido en 2 horas diarias y trabajo durante la noche para las planificaciones.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: No, para nada, de hecho, a sido lo que mas se me ha complicado en este proceso de teletrabajo.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: No, no lo tengo y me adapto semana a semana a las necesidades de mis estudiantes y de los apoderados.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Quehaceres del hogar, cuidado y apoyo en labores escolares de mi hija.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Si, es primordial, ya que es necesario para la elaboración de las clases y para generar mayor motivación en la conexión de las clases a mis estudiantes.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: Que estoy mas en mi hogar y que puedo compartir con mi hija.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: No cuento con horarios estructurados, no contar con un conocimiento amplio sobre las tecnologías y que se mezcla mucho con el quehacer del hogar.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Uno de los mayores retos es la participación de las clases ya que no todos los estudiantes cuentan con acceso a internet o conocimientos al uso de las tecnologías.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Dolores musculares y tendinitis.

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar? ¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: No, no cuento con el mobiliario indicado y tampoco ha sido asignado por el empleador y por lo mismo he presentado dificultades físicas.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, he presentado estrés, angustia y frustración.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Ya presentaba dificultades de memoria, pero con la implementación del teletrabajo he notado que a aumentado significativamente.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, estoy más irritable y con poca tolerancia frente a dinámicas de la casa.

Anexo n° 9

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: Femenino/27

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: profesora jefa y de lenguaje y comunicación

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Computador de mi pareja y celular.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: si, ha aumentado al menos 2 horas diarias, lo cual ha sido muy agotador.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: sabía lo básico, por ende, siento que no he tenido la capacitación necesaria y tampoco me lo han propuesto de mi espacio de trabajo, solo me han capacitado en classroom de manera muy express.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: si, yo desde el comienzo logré incorporar horarios de clases establecidos, sin embargo esto pasó gracias a la disposición de mis apoderados.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Quehaceres del hogar y cuidado de mi hija.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Si, es muy importante, porque sin esta capacitación no podría cautivar a mis estudiantes para que participaran en las clases online con herramientas tecnológicas.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: respecto a lo positivo podría decir que me permite mayores espacios con mi hija y poder estar más presente.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: lo negativo es que no paro en todo el día con el trabajo, atención de papás, reuniones, llamados, cosas de la casa, entre otros. Lo cual genera que mi nivel de estrés esté al límite.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: el mayor reto es el proceso de adaptación a estar encerrada todo el día y no tener mayor comunicación con más personas de manera presencial.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, he tenido muchos dolores musculares y de cabeza por el uso continuo del computador

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar?
¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: No, no cuento con mobiliario indicado, tuve que comprarme una silla porque vivo en departamento y tenía pisos, lo cual era muy incómodo.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: si, el estrés principalmente.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: no, creo que hasta el momento ninguna.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: si, estoy más irritable en ocasiones, pero me intento controlar para no generar un ambiente complejo en la casa.

Anexo n° 10

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: Femenino/42

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesora de ciencias

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Computador/Celular/Internet. Todos son recursos propios, ninguno ha sido entregado por el empleado, nos dio un bono de 10.000 para internet los primeros 3 meses de cuarentena y luego lo dejó de entregar.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: Si, por supuesto, actualmente siento que trabajo casi todo el día, no solo con las clases online, sino que también con la atención a apoderados, reuniones de coordinación, reuniones con profesionales no docentes y planificaciones, en general creo que podría haber aumentado como unas 3 o 4 horas más.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: No, yo era muy reacia a la tecnología, sabía lo básico, pero claramente eso no me sirvió de mucho con esta modalidad de trabajo, así es que he debido tomar cursos online para poder aprender e impartir mis clases, cursos que yo me he pagado.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?
Respuesta: me ha sido difícil, ya que he debido adaptarme a las necesidades de apoderados y niños para lograr una mayor asistencia a las clases online, pero creo que estos 2 últimos meses he logrado mantener un horario fijo al menos de las clases online.
7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?
Respuesta: Quehaceres del hogar, apoyo en la vida académica de mis hijos y cuidadora de mi madre (que tiene una enfermedad degenerativa).
8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?
Respuesta: Si, si no hubiese tomado cursos, siento que se me habría hecho muy difícil la adaptación a las plataformas o modalidad de teletrabajo.
9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?
Respuesta: siento que lo único positivo es que paso más tiempo con mis hijos, sin embargo, no estoy presencialmente con ellos todo el día porque me encierro a trabajar.
10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?
Respuesta: lo negativo es que me siento más agobiada con respecto a poder complementar las labores del hogar con el teletrabajo.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Uno de los mayores retos es poder aprender a utilizar las herramientas tecnológicas para poder implementar mis clases de manera didáctica.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, dolores a la espalda y al cuello

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar?
¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: No, no cuento con mobiliario indicado es por esto que presento continuos dolencias producto de malas posturas.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: si, he tenido crisis de angustia y de pánico, lo cual me ha llevado a utilizar medicación de tipo psiquiátrica para poder mitigarlas.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No, a nivel cognitivo no he presentado dificultades.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: si, estoy más irritable, lo noto por como reacciono con mi familia.

Anexo n° 11

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: Masculino/38

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesor de inglés

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Computador y celular

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: siento que lo he podido mantener, sin embargo, estoy trabajando más de noche en la elaboración del material.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: yo siento que sí tenía alguna formación, pero igual he debido instrirme un poco más para poder responder a mi labor de forma integral.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: he logrado tener un horario establecido respecto a las clases, al envío de guías y atención de casos particulares, sin embargo, siento que las planificaciones de actividades y elaboración de material aún no lo logro.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Quehaceres del hogar y vida de pareja.

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Si, es muy importante, ya que como dije antes yo tenía algún conocimiento, sin embargo, me pongo en el lugar de algunas compañeras de trabajo que no se manejan en esto y ha sido muy complicado para ellas.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: el echo de poder tener mayor distribución de mis horarios y mayor flexibilidad.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: lo negativo es que me frustro con la escasa asistencia a mis clases online, además de que no todos mis estudiantes tienen acceso a internet por temas económicos.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: el mayor reto es poder complementar la vida del hogar, de pareja, familia y el trabajo.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Si, he tenido muchos dolores en las muñecas y en la espalda

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar? ¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: No, no cuento con mobiliario indicado.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: si, me he sentido muy desmotivado en ocasiones y no me dan ganas de levantarme.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: si, se me olvidan mucho las cosas.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: si, estoy más irritable.

Anexo n° 12

ENTREVISTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero

Respuesta: 25, mujer

2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio?

Respuesta: Profesora de Lenguaje y Comunicación de los 4tos y un 5to básico. Realizo todas las semanas material de aprendizaje (Guías y PPT), reviso guías, realizo clases online, trabajo admirativo.

3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?

Respuesta: Computador e impresora.

4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha supuesto una ampliación de su jornada u horario de trabajo?

Respuesta: Sí, mi jornada laboral comenzaba a las 8 y los días que salía más tarde (Miércoles y jueves) terminaba a las 6 hoy con el tema del confinamiento la jornada laboral oficial es de 8 am a 19hrs, es decir, el colegio nos puede y podemos enviar correos o tener reuniones hasta las 7 p.m. Aun así hay días que trabajo pasada las 22hrs, el colegio nos pide muchas cosas.

5. ¿Considera usted que tenía la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?

Respuesta: No soy muy tecnológica, pero tengo los conocimientos necesarios para realizar ejercer el teletrabajo, si necesito ayuda busco tutoriales en YouTube.

6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?

Respuesta: No, es difícil mantener la rutina de la casa y el teletrabajo.

7. ¿Qué otras labores desarrollan en el hogar en paralelo de su vida laboral?

Respuesta: Cocinar

8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?

Respuesta: Sí, hoy por motivos del teletrabajo es necesario, pero también es importante que los docentes tengamos conocimientos de las tecnologías para realizar clases más contextualizada a los intereses de los niños y niñas que hoy pasan gran parte del día en celular o computador.

9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: Levantarme más tarde.

10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?

Respuesta: - El equipo directivo no ven la carga laboral que tenemos y nos sobrecargan con trabajo administrativo.

- La incertidumbre de que va a suceder ¿Volvemos o no? ¿Cuándo terminan las clases? ¿Cuándo inician el próximo año? El ministerio entrega una información pero después la cambia.

11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?

Respuesta: Establecer una rutina de trabajo.

12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Dolor de espalda, no tengo un lugar donde estar y voy transitando por distintas partes de la casa a medida que me va doliendo la espalda.

13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar? ¿Te lo ha asignado tu empleador?

Respuesta: Sí, una silla de oficina pero se le preste a mi madre que también se encuentra en modalidad de teletrabajo. Mi empleador solo facilito computadores, y audífonos.

14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: Sí, ansiedad y agobio.

15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No.

16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?

Respuesta: No, hay días de mucho estrés y cansancio y puede que esté más irritable de lo normal.

Anexo n° 13

ENCUESTA SOBRE TELETRABAJO A DOCENTES CHILENOS EN CONTEXTO DE PANDEMIA

1. Edad y genero
Respuesta: 33 años, femenino
2. ¿Cuáles son las funciones que realizas en el colegio? ¿en qué área?
Respuesta: Docente, Educación Física
3. ¿Con que tipo de recursos tecnológicos cuenta en su hogar para desarrollar su labor?
Respuesta: Computador y Celular
4. La puesta en marcha del teletrabajo, ¿Ha producido una ampliación de su jornada u horario de trabajo?
Respuesta: Si
5. ¿Considera usted que tenia la suficiente formación y capacitación digital para ejercer el teletrabajo?
Respuesta: No
6. ¿Mantiene usted un horario regular y estructurado de trabajo en casa?
Respuesta: No
7. ¿Qué otras labores desarrolla en el hogar en paralelo de su vida laboral?
Respuesta: Dueña de casa
8. ¿Considera usted que es importante una formación del uso de las tecnologías de información y comunicación para ejercer su labor como docente? ¿Por qué?
Respuesta: Si, ya que se esta utilizando material
9. ¿Qué aspectos positivos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?
Respuesta:
 - Mayor flexibilidad del horario de trabajo
 - Conciliación de la vida personal y laboral

- Ahorro en el desplazamiento al trabajo
 - Menos conflictos en el trabajo
10. ¿Qué aspectos negativos destacaría usted de la metodología del teletrabajo?
- Respuesta:
- Dificultad para el trabajo en equipo
 - Descenso en el trabajo con alumnos
 - Reducción del aprendizaje
 - Dificultad para mantener un horario de trabajo
 - Estrés laboral
11. ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta actualmente con la modalidad de teletrabajo?
- Respuesta: El mayor reto que se nos ha presentado es realizar teletrabajo con alumnos a mucha distancia, sin internet, sin tecnología, alumnos con deserción escolar.
12. ¿Ha experimentado alguna dificultad física producto del teletrabajo?
Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?
- Respuesta: No
13. ¿Cuenta usted con el mobiliario indicado para el trabajo en el hogar?
¿Te lo ha asignado tu empleador?
- Respuesta: No
14. ¿Ha experimentado alguna dificultad emocional producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?
- Respuesta: Si, estrés laboral
15. ¿Ha experimentado alguna dificultad cognitiva producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?
- Respuesta: No
16. ¿Ha experimentado algunas dificultades conductuales producto del teletrabajo? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles serían?
- Respuesta: No

Anexo n°14 Tabla de codificación

PREGUNTA	ENTREVISTA	GENERO	EDAD	CITA	CODIGO	CATEGORIA	CATEGORIA
4	1	Femenino	25	El colegio nos puede y podemos enviar correos o tener reuniones hasta las 7 p.m. Aun así, hay días que trabajo pasada las 22hrs, el colegio nos pide muchas cosas.	Extencion de jornada laboral por reconversión al teletrabajo.	Estres laboral	Estrés laboral
4	3	Femenino	42	Actualmente siento que trabajo casi todo el día, no solo con las clases online, sino que también con la atención a apoderados, reuniones de coordinación, reuniones con profesionales no docentes y planificaciones	Agobio laboral por teletrabajo.	Estres laboral	
4	4	Femenino	27	Ha aumentado al menos 2 horas diarias, lo cual ha sido muy agotador.	Agobio laboral por teletrabajo.	Estres laboral	
4	5	Femenino	38	Se ha extendido en 2 horas diarias y trabajo durante la noche para las planificaciones.	Extención de jornada laboral por reconversión al teletrabajo.	Estres laboral	
4	8	Masculina	29	La irrupción del trabajo en la vida cotidiana personal se ha tomado todos los espacios y no permite que la cabeza descanse de las labores docentes.	Agobio laboral por teletrabajo.	Estres laboral	
5	3	Femenino	42	Sabía lo básico, pero claramente eso no me sirvió de mucho con esta modalidad de trabajo, así es que he debido tomar cursos online.	Falta de capacitación en tecnología de la información.	Desinformación de la TIC's	
5	4	Femenino	27	Sabía lo básico, por ende, siento que no he tenido la capacitación necesaria.	Falta de capacitación en tecnología de la información.	Desinformación de la TIC's	
5	5	Femenino	38	Ha sido lo que mas se me ha complicado en este proceso de teletrabajo.	Estrés por excasa formación en las TIC's	Desinformación de la TIC's	
5	10	Femenino	27	No tenía formación ni capacitación y el colegio tampoco brindó el espacio.	Falta de entrega de herramientas de TIC's por empleadores.	Desinformación de la TIC's	

12	1	Femenino	25	Dolor de espalda, no tengo un lugar donde estar y voy transitando por distintas partes de la casa a medida que me va doliendo la espalda.	Dolencias físicas por teletrabajo.	Deterioro físico	
12	2	Masculino	38	He tenido muchos dolores en las muñecas y en la espalda	Dolencias físicas por teletrabajo.	Deterioro físico	
12	6	Masculino	58	Sedentarismo asociado y posturas que pudieran dañar los sistemas musculares, esquelético y nervioso. También se afecta la visión.	Deterioro en la musculatura y en la visión.	Deterioro físico	
12	4	Femenino	27	He tenido muchos dolores musculares y de cabeza por el uso continuo del computador.	Dolencias físicas por teletrabajo.	Deterioro físico	
12	5	Femenino	38	Dolores musculares y tendinitis.	Dolecia física por teletrabajo.	Deterioro físico	
14	1	Femenino	25	Ansiedad y agobio.	Dolencias emocionales asociadas al teletrabajo	Deterioro emocional	Deterioro psicosomático
14	3	Femenino	42	He tenido crisis de angustia y de pánico, lo cual me ha llevado a utilizar medicación de tipo psiquiátrica para poder mitigarlas.	Medicación para mitigar efectos emocionales por teletrabajo.	Deterioro emocional	
14	5	Femenino	38	He presentado estrés, angustia y frustración.	Alto nivel de estrés asociado al teletrabajo.	Deterioro emocional	
14	8	Masculino	29	La dificultad emocional que más he experimentado es frustración por la forma impuesta para trabajar, cansancio mental con tintes de depresión.	Agotamiento severo por teletrabajo.	Deterioro emocional	
14	10	Femenino	27	Crisis emocionales, agobio laboral por parte de mi empleador, ansiedad, etc.	Sintomatología emocional asociada al teletrabajo.	Deterioro emocional	
15	12	Masculino	35	Desatención, distracción, errores en digitación y cálculo de datos entre otros.	Desgaste cognitivo por teletrabajo.	Deterioro cognitivo	
15	9	Femenino	35	Cuando llevo muchas horas en el computador existen ocasiones en las que se me olvida lo que hice o no saber si lo hice.	Pérdida de memoria a corto plazo por teletrabajo.	Deterioro cognitivo	
15	8	Masculino	29	He experimentado problemas de sueño, durmiendo a ratos a veces durante las noches, con sueños que no permiten siempre descansar, y la	Trastorno del sueño por teletrabajo.	Deterioro cognitivo	

				sensación de no haber dormido nada al despertar.		
15	5	Femenino	38	Ya presentaba dificultades de memoria, pero con la implementación del teletrabajo he notado que a aumentado significativamente.	Perdida de memoria a corto plazo por teletrabajo.	Deterioro cognitivo
16	9	Femenino	35	He experimentado irritabilidad por el teletrabajo y por el estar tanto tiempo en mi casa lo que ha provocado trastornos del sueño.	Trastorno del sueño por teletrabajo.	Deterioro conductual
16	8	Masculino	29	He tenido crisis de ansiedad, ganas de llorar muy seguido debido a la frustración que ha significado el trabajar de esta forma, a veces mal humor, angustia.	Cambios animicos por teletrabajo.	Deterioro conductual
16	7	Masculino	26	He tenido conductas asociadas al estrés y a la ansiedad.	Desregulación laboral por teletrabajo.	Deterioro conductual
16	10	Femenino	27	Mal humor, estrés, llantos inesperados.	Desregulación laboral por teletrabajo.	Deterioro conductual