



*UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*

**SALUD MENTAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA
“UN ACERCAMIENTO AL FENÓMENO DESDE LA
MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA”**

Alumna: Linda Ximena González Seguel

Profesora guía: Paz Jenny Esperanza Barrientos Romero

Tesis Para Optar Al Grado De Licenciado en Gobierno y Gestión Pública

Tesis Para Optar al Título de Administrador Público

Santiago, 2021

Dedicatoria y/o Agradecimientos.

A mi familia, en especial a mis hijos por su paciencia y fuerza en los momentos difíciles.

A todos aquellos, que nunca me dejaron que perdiera de vista la meta.

Fundamentalmente a mis maestros (tras), tanto académicos como espirituales, quienes me dieron las herramientas he hicieron que creyera en mí y no solo eso, sino que fueron el cimiento para sacar adelante esta carrera.

.

Contenido

Introducción.....	3
CAPÍTULO I.....	4
Antecedentes Generales.....	4
Problematización	10
Pregunta de Investigación.....	10
Objetivos de investigación.....	10
Capítulo II.....	11
Marco Teórico	11
CAPÍTULO III	17
Marco Metodológico	17
Capitulo IV	20
Presentación y análisis de resultados.....	20
CAPITULO V.....	32
Conclusiones y discusión.....	32
Referencias Bibliográficas.....	35
ANEXOS	38
INFORMATIVO DE CONFIDENCIALIDAD	38

Introducción

El presente estudio pretende conocer la variación del estado de la salud mental de las y los teletrabajadores que desempeñaron bajo la modalidad de teletrabajo de la municipalidad de la Pintana durante el primer semestre de 2021. Para el logro de este y otros objetivos, se busca responder la siguiente pregunta ¿cómo se vio afectada la salud mental de las y los teletrabajadores de la administración Pública de la Municipalidad de la Pintana que se desempeñaron mediante la modalidad de teletrabajo durante el primer semestre del 2021?

La presente investigación busca indagar en las incompatibilidades que ha tenido el trabajo a distancia o teletrabajo en mujeres y hombres. La relación de la distribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, pues es importante señalar esta diferencia, ya que desde la perspectiva de género, se trata de analizar la forma en que se comportan ambos sexos, pudiendo generarse una desigualdad en este sentido, y cómo éste ha afectado la salud laboral de aquellas personas que se desempeñan en la administración pública dentro del complejo panorama actual que atraviesa la humanidad debido a la actual pandemia ocasionada por el virus sars-cov2 (nuevo coronavirus o covid-19).

En las siguientes páginas se dará cuenta de la evolución del trabajo y cómo ha llegado a ser incluido el teletrabajo como un elemento de suma relevancia para el mantenimiento de las economías y del funcionamiento de la administración pública y de otras actividades, en consecuencia se ha tenido que regular a través de la creación de un cuerpo legal, es decir que ampare y proteja los derechos de las y los trabajadores.

CAPÍTULO I

Antecedentes Generales

El ser humano desde sus albores ha dedicado gran parte de su tiempo a generar instancias para mejorar su calidad de vida, desde el dominio del fuego hasta nuestros días, como lo explica la Dra. En Historia, Roxana Albanesi, “desde siempre los hombres trabajan, es decir, crean y reproducen su existencia operando en la naturaleza, tomando de ella y transformándola conscientemente. A lo largo de la historia, en períodos precapitalistas, tomar y utilizar alguna fracción de la naturaleza, incluido el propio cuerpo humano, significó “apropiarse”. El trabajador -fuese este miembro de la tribu o siervo, indistintamente- se comportaba como propietario de su fuerza de trabajo, de sus condiciones naturales de producción” (Albanesi, 2015, 389). Con estas ideas se logra desprender la vitalidad del trabajo para el ser humano tanto a nivel individual como colectivo. Una definición de la Real Academia de la Lengua Española dicta lo siguiente, “se define como trabajo, al esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital” (RAE, 2021).

Fromm (citado en Mosto, s.f), afirma lo siguiente: “La productividad es una orientación del carácter que pueden tener todos los seres humanos, en el grado en que no se encuentren emocionalmente inválidos. Las personas productivas animan lo que tocan. Hacen surgir sus propias facultades, y dan vida a las personas y a las cosas”

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo define Trabajo Decente como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. (OIT, 2021).

Durante el transcurso del siglo XIX al XXI el mercado del trabajo tanto a nivel urbano como rural ha experimentado profundas modificaciones producto de varios factores, entre ellos y en gran medida por la industrialización, lo que provocó que grandes masas de trabajadores migraran del campo a la ciudad como consecuencia de transformaciones ocurridas en diversos ámbitos de la vida en sociedad, entre ellas la diversificación del mercado del trabajo el cual pasó de ser una economía meramente extractiva a ser manufacturera, entre otras áreas de producción, como se evidencia a través de Memoria Chilena (2018). “La acumulación capitalista, sin embargo, se concentró sólo en los grandes centros urbanos -fundamentalmente Santiago-, por lo que éstos fueron creciendo a una tasa más elevada que el resto del país. Fue así como su demanda por mano de obra calificada para nuevos servicios, los transformó en polo de atracción laboral en actividades tales como la construcción de obras públicas, el servicio doméstico, el empleo público y el servicio militar. La tendencia a nivel global apunta a ampliar la variedad de entornos laborales, tales como el domicilio del trabajador”.

Al hablar de trabajo como tal, generalmente lo asociamos a una acción física o a una actividad remunerada en el lugar dónde se produce tal o cual cosa o dónde se entrega tal o cual servicio, sin embargo, debido en parte al estallido social de octubre de 2019 y a la pandemia del nuevo

coronavirus (Sars cov-2 o covid-19), se ha tenido que llevar a cabo profundas modificaciones en cuanto a la modalidad de trabajo ya en este nuevo escenario no solo nacional sino que a nivel mundial. Es así como penetró profundamente la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, la cual llegó para quedarse hasta nuestros días, y a partir de esto en diversos rubros y actividades se han tenido que realizar las modificaciones pertinentes para que se pueda continuar con la producción o entregar los distintos servicios que se transan en el mercado, inclusive la educación y la medicina o telemedicina, lo cual ha sido fundamental para que se pueda seguir entregando educación tanto a nivel básico, medio y universitario. De esta manera, hasta junio de 2020 mediante una encuesta realizada por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), reveló que “un 95% de las empresas chilenas ha adoptado este sistema para alguna parte de sus trabajadores y el 48% para el total de la empresa. El 81,3% decidió implementar estas medidas solo por la contingencia del Covid” (La Tercera, 2020).

En detalle, los trabajadores del sector municipal (también llamado Estado descentralizado) son 160.244, y de ellos sólo 31.661 integran la planta y 19.339 están a contrata. Los que “boletean”, en tanto, suman 97.244, según lo que declaran los municipios. (El desconcierto 30.11.2020)

Este nuevo contexto conlleva cambios importantes en los hábitos de vida en general, produciendo una nueva Revolución (Sociedad de la Información) tanto en el ambiente laboral, como en el doméstico. Lo que Norbert Bilbeny (1993) ha denominado Tercera Revolución Industrial.

De modo que, hablar de trabajo a nivel general puede ocultar ciertas diferencias a nivel de género, lo cual se evidencia en el acceso a la tecnología que tienen hombres y mujeres con su consecuente acceso al mundo del trabajo puesto que en el mundo globalizado en el que nos encontramos, ésta se vuelve un factor fundamental para permitir el acceso a diversos empleos a través de páginas y portales de colocación laboral, relevando de esta manera al currículum de papel a un segundo plano. Esto se ve demostrado por los datos aportados por la Organización de Estados Americanos y evidenciados en la Revista Estudios Culturales, en el cual se precisa que actualmente “hay 200 millones más de hombres que de mujeres con acceso a Internet, y las mujeres tienen 21% menos probabilidades de tener un teléfono móvil, un recurso clave, ya que juegan un rol preponderante para acceder a los servicios que organizan los Estados a fin de mitigar la violencia de género”. (Bello; Canova, 2020, p. 165.)

“El concepto de “telework” o “teleworking”, traducido como “teletrabajo”, fue formulado en Estados Unidos por Jack Nilles. Sin embargo, esta propuesta de trabajo en principio se denominó “tele-conmutación”, término traducido como “teledesplazamiento” o “teleconmutación”, para explicar el rol beneficioso de las telecomunicaciones en escenarios complejos, pues a consecuencia de la crisis petrolera que prevaleció durante la década de los 70 surgió esta nueva modalidad de trabajo como respuesta alternativa y estratégica para afrontar la crisis energética, las congestiones del tráfico en grandes ciudades estadounidenses

y la contaminación ambiental, mediante el uso de recursos e innovaciones tecnológicas” (Greca, Verdugo, Briones, Vera, 2007, p.1).

Por lo tanto, en nuestro país a partir del cambio general transcurrido el estallido social y post pandemia se tuvieron que producir las modificaciones pertinentes, las cuales a través de la ley 21.220 que entra en vigencia el 1 de abril de 2020, regula el trabajo a distancia o teletrabajo mejorando la jornada laboral y flexibilizan los tiempos de trabajo. Entregando derechos y reglas claras a los trabajadores que realicen este tipo de empleos. Entre ellos se encuentran los siguientes puntos más relevantes (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020):

- Están regulados por el Código del Trabajo (se deberá firmar un contrato de trabajo o anexo).
- El trabajador tendrá los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador (derechos colectivos e individuales).
- El trabajador podrá pactar libremente su jornada de trabajo, siempre y cuando sus funciones se lo permitan.
- El trabajador podrá combinar tiempos de trabajo presencial en su empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.
- Los equipos, materiales y herramientas deberán ser entregadas por el empleador al trabajador.

Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica de Municipalidades; Artículo N° 1 La administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en una Municipalidad. Las Municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas. (bcn 2020 s/f)

La Ley N 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; Artículo 1 °.- El estatuto administrativo de los funcionarios municipales se aplicará al personal nombrado en un cargo de las plantas de las municipalidades. A los alcaldes sólo les será aplicables las normas relativas a los deberes y derechos y la responsabilidad administrativa. Los funcionarios a contrata estarán sujetos a esta ley en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de estos cargos

Protocolo de Seguridad Laboral de Actuación ante la ocurrencia de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; de la Municipalidad de La Pintana a propósito de la situación de emergencia. Procedimiento elaborado con ocasión a la actual pandemia.

La resolución N° 4 del MINSAL de 05 de enero de 2020, Artículo 1°. Declárese alerta sanitaria en todo el territorio de la República, para enfrentar la amenaza a la salud pública, producida por la propagación a nivel mundial del “Nuevo Coronavirus 2019 (2019-nCov).

Además del trabajo, como antecedente relevante para esta investigación también es necesario situar la mirada en la actual pandemia que atraviesa gran parte del planeta (Sars-Cov 2 o Covid-19). Según la definición de la Organización Mundial de la Salud (de ahora en adelante OMS), es la enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como SARS-CoV-2. La OMS tuvo noticia por primera vez de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre de 2019, al ser informada de un grupo de casos de «neumonía vírica» que se habían declarado en Wuhan (República Popular China). Sus síntomas más recurrentes son fiebre, tos seca, cansancio. Otros síntomas menos comunes pueden ser pérdida del gusto o el olfato, congestión nasal, conjuntivitis, dolor de garganta, dolor de cabeza, dolores musculares, náuseas o vómitos, diarrea, entre otros (OMS, 2020). Según el Ministerio de Salud de Chile (MINSAL), esta nueva cepa del virus es una cepa de la familia de coronavirus que no se había identificado previamente en humanos. Los coronavirus son causantes de enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave. Se transmite de persona a persona cuando tiene contacto cercano con un enfermo, por ejemplo, al vivir bajo el mismo techo, compartir la misma sala en un hospital, viajar por varias horas en un mismo medio de transporte, o cuidar a un enfermo sin la debida medida de protección (MINSAL, 2020). Por motivos de la actual pandemia, gran parte del mundo del trabajo a nivel global se tuvo que adaptar a esta nueva “realidad”, en la cual para evitar el avance de la enfermedad se tuvo que confinar a gran parte de la población en gran parte de los países en los que penetró la enfermedad. Por esto mismo se hizo masiva la nueva modalidad de trabajo conocida como teletrabajo o trabajo a distancia, en consecuencia millones de personas realizan sus labores desde otro lugar que no sea su lugar físico de trabajo o directamente desde sus hogares.

Hablar de salud laboral, pandemia y teletrabajo hace algún tiempo atrás no era tema de discusión, sino que desde el año pasado pasó a ser un área de estudio desde diversas áreas y ramas de las ciencias, así como de diversas organizaciones internacionales y locales tales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), Ministerio de Salud de Chile (MINSAL), entre muchas otras.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), Salud se define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

En eventos críticos de cualquier orden (desastres, emergencias humanitarias y crisis epidemiológicas), donde se pone en riesgo la salud y la vida de la población, el impacto generado es múltiple. La amenaza a la seguridad y al funcionamiento normal del individuo y su comunidad se expresa, en más del 80% de las personas, con un incremento de síntomas que podrían afectar su salud mental como la angustia, el miedo e incluso, el pánico y el terror (OMS, 2016).

Se entiende que al hablar de teletrabajo hablamos de una forma de funcionamiento organizacional, cuyos procesos están adaptados al trabajo a distancia, existe una capacitación, a priori, ya sea desde una plataforma que permitan el diálogo empleador-empleado, también debemos dialogar aspectos específicos para trabajar en un lugar determinado, donde podemos señalar aspectos ergonómicos, el tema de salud, tanto física como mental como, por ejemplo el riesgo psicosocial que está tipificado en la Ley de

Teletrabajo (Zavala Gloria (2021) campaña de salud mental conversemos, Universidad de Chile).

A partir de lo anterior, los principales lineamientos de respuesta y de acción en salud mental y física, durante la pandemia por COVID-19 en Latinoamérica según (OMS) y (ONU), se centró en la pandemia decretando el confinamiento en varios países. Chile no dejó de ser la excepción, y como resultado del rápido incremento de los casos confirmados y muertes, de la población en general, han experimentado las personas problemas psicológicos, como ansiedad, depresión y estrés. Huarcaya-Victoria, Jeff. (2020).

Siguiendo la idea de enmarcar el teletrabajo en los lineamientos que proteja al trabajador, que la OIT, declara lo siguiente:

El teletrabajo debe ser un acuerdo esencialmente voluntario entre el trabajador y la organización. Este acuerdo debiera definir de la manera más clara posible todos los elementos asociados al nuevo arreglo laboral en que participará el trabajador, tales como qué tareas realizará en teletrabajo, en qué lugar (es), en qué modalidad(es), con quienes se relacionarán, en que horarios trabajará o estará disponible para ser contratado, y cómo se medirá su desempeño. Este acuerdo expresa el arreglo laboral y es fruto de un proceso que debe estar marcado por claridad, la transparencia y el respeto de los derechos laborales (Organización Mundial del Trabajo 2021).

Según la autora Gloria Zavala (2021), hay un punto importante en términos de género donde se ha tensionado esta relación que existe entre el trabajo remunerado y doméstico, de manera que, “históricamente se ha observado una clara inclinación hacia la sobrecarga de trabajo hacia la figura femenina. Bajo esta premisa, existe una tendencia cultural y emocional al momento de distribuir las labores domésticas, diferenciando lo femenino de lo masculino”.

Según Di Martino (2004), en América Latina y el Caribe, el cómo se ha encarado la temática regulatoria y normativa no ha ido más allá de la extensión de disposiciones legislativas existentes de trabajo subordinado hacia el teletrabajo, dejando vacíos temáticos en cuanto a relaciones sindicales, a riesgos domésticos, laborales en el hogar y a costos vinculados a tecnología.

Como mencionan Mariana Gareca y otros (2007), “otro enfoque del ámbito social que dará cuenta de su propósito, conforme se implementen políticas que concatenen y equilibren mutuamente los intereses de los involucrados directamente y de la sociedad en su conjunto, es la propuesta que considera al teletrabajo como potencial de desarrollo social, bajo el implícito de inclusión laboral para mujeres, jóvenes y discapacitados”, por lo que se puede vincular al trabajo a distancia directamente con distintos enfoques tales como el enfoque de Género, de Inclusión y el de Juventudes.

Sin perjuicio del propósito, la relación mujer-teletrabajo debe considerarse más allá de la modalidad teletrabajo desde el hogar, y de la conciliación entre la vida laboral y familiar que reduce la autonomía laboral y afianzar los roles tradicionales de género- para atender otras expectativas laborales y potenciar nuevas modalidades de teletrabajo.

Asimismo, el periodo de confinamiento ha significado mayores tasas de desempleo tanto para mujeres como para hombres, las actividades mercantiles que por lo general poseen una mayor ocupación femenina son las que más se han visto afectadas por la pandemia, según un análisis realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) referente a empleabilidad.

No debemos dejar de lado la división sexual del trabajo, pues esta se perpetúa en el ámbito laboral, asociando determinadas labores a hombres y mujeres, siendo estas últimas quienes mayormente se emplean en áreas de servicio y trabajo doméstico remunerado.

Por lo que, al considerar que compartir el hogar constantemente, sin delimitaciones claras, en cuanto a la distribución de tareas domésticas, significa que la situación empeora cuando se trata de mujeres que se encargan de cuidar a otras personas. Por un lado, el cierre de los servicios públicos, entre ellos las salas cunas, ha implicado dedicar más horas de trabajo a niños, niñas para asegurar su bienestar y acompañar sus procesos educativos; y por otro, la crisis sanitaria requiere que se brinde mayor atención a personas vulnerables ante el covid-19, como es el caso de adultos mayores, enfermos y enfermas crónicas.

Para finalizar y aproximar esta revisión del estado del arte de la cuestión, por lo cual se han analizado los conceptos como trabajo, teletrabajo, salud mental, pandemia, la misma y el impacto que ésta tiene en los hogares desde una perspectiva de género, es vital conocer los riesgos para la salud mental que el teletrabajo y la pandemia conllevan para las y los teletrabajadores y así poder acercarnos al problema de investigación, por lo tanto será desarrollado en las páginas posteriores.

Según el Instituto de Seguridad Laboral de Chile los riesgos para la salud mental presente en los trabajadores a distancia o teletrabajadores son los siguientes:

1. Tanto la sobre o subcarga de trabajo, puede producir tensión y estrés, afectando al/la teletrabajador/a en sus horarios y ritmos biológicos.
2. Además, la sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la “adicción al trabajo”.
3. Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental.

Finalmente una de las complicaciones a las que se ven expuestas las y los trabajadores es el Burnout o “Síndrome del Trabajador Quemado”, por lo cual es un tipo de estrés laboral que implica un estado de agotamiento físico, emocional o mental y que tiene consecuencias en la autoestima y la productividad de las personas. Este se caracteriza por tener un proceso paulatino, de esta manera, las personas pierden interés por sus tareas y el sentido de responsabilidad (Asociación Colombiana de Ingenieros de Sistemas). Por lo tanto, es

importante tener en consideración que la OMS la incluirá como una enfermedad a partir del 1 de enero de 2022 (Ibid).

La presente investigación pondrá su mira sobre los y las funcionarias de la Administración Pública, por lo que a continuación se abordará brevemente cómo se implementa la modalidad de teletrabajo en La municipalidad de La Pintana.

Problematización

Según los antecedentes aportados previamente, se da cuenta de la relevancia del teletrabajo para el desarrollo de las economías mundiales, especialmente la nuestra la cual por el modelo económico imperante está al vaivén de los acontecimientos tanto económicos como de salud, tal como se describió en los párrafos previos. La pandemia ha sido el factor más relevante para la imposición de una modalidad que hasta hace poco era desconocida para miles de trabajadores, la cual pasó a ser parte de la vida cotidiana de la población ocupada. Dentro de estos puntos de interés los cuales son pandemia, salud mental y teletrabajo se vuelve de sumo interés el poder desmenuzar la salud mental en virtud de las condiciones actuales en las que se desempeñan los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo. Bajo este punto se hace relevante poder analizar el cómo la salud mental de las y los teletrabajadores se ha visto afectada por la pandemia y por la nueva forma de trabajar, la cuál según los antecedentes aportados se ha vuelto un elemento de gran vulnerabilidad ya sea por la alta carga laboral, el trabajo doméstico y por los efectos que produce el encierro en miles de personas que hasta el día de hoy deben seguir cumpliendo con sus obligaciones tanto a nivel laboral como familiar.

Pregunta de Investigación

Luego de observar el problema de investigación, la pregunta de ésta es la siguiente:

¿en qué medida se ha visto afectada la salud mental de las y los trabajadores de la Administración Pública de la Municipalidad de la Pintana que se desempeñan mediante la modalidad de Teletrabajo durante el primer semestre del 2021?

Objetivos de investigación

Objetivo General

“Conocer la variación del estado de la salud mental de las y los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo de la municipalidad de La Pintana durante el primer semestre de 2021”

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1:

Indagar en los factores de riesgo y protectores presentes en las condiciones de trabajo de las y los teletrabajadores de la municipalidad de La Pintana durante el primer semestre de 2021.

Objetivo Específico 2:

Relacionar los factores de riesgo y protectores presentes en las condiciones de trabajo de las y los teletrabajadores de la Municipalidad de la Pintana con variaciones en el estado de salud mental de éstos (autorreportada)

Objetivo Específico 3:

Cuantificar bajo la perspectiva de género las labores que hombres y mujeres desempeñan en el hogar durante la jornada de teletrabajo en la municipalidad de La Pintana durante el primer semestre de 2021

Objetivo Específico 4:

Plantear recomendaciones para la mejora o mantenimiento de las condiciones laborales vinculadas a la salud mental de las y los teletrabajadores de la municipalidad de La Pintana durante el desarrollo de sus labores durante la modalidad de teletrabajo tendientes a promover la salud mental

Capítulo II

Marco Teórico

El marco teórico a presentar a continuación dará a conocer la relación entre los sistemas trabajo-familia, explicitando las tensiones y similitudes entre ambos.

Por función, se entiende una relación entre dos conjuntos o sistemas, (sistema de trabajo-familia), donde al conjunto de partida (trabajo), le corresponde un único elemento del conjunto de llegada.

En el caso de que al conjunto de partida le corresponda más de un elemento del conjunto de llegada, diremos que se trata de una relación no funcional.

Para ejemplificar, debemos entender la funcionalidad del trabajo para una familia que es única, ya que el único propósito del trabajo para con la familia es brindar un sustento económico.

Sin embargo, debido a las observaciones anteriormente planteadas en los objetivos específicos, esto no siempre se cumple, es decir, en muchos casos el trabajo contribuye a adicionar estrés a la familia por lo tanto, deja de existir una relación funcional Trabajo-Familia.

La teoría ecológica de Bronferbrenner, define un sistema ambiental basado en el desarrollo de los individuos a través de los diferentes ambientes en los que se mueve y que influyen consecuentemente en sus cambios y desarrollo cognitivo, moral y relacional.

Según Bronfenbrenner, Se entiende como “Ambiente ecológico”, un conjunto de estructuras, cada una dentro de las cuales cabe dentro de la siguiente así como resultado de la interacción de estos micro-sistemas sucederá un desarrollo psicológico con relaciones interpersonales y patrones de actividad, considerados fundamentados. (Bronfenbrenner, 1987).

La Teoría ecológica de Bronfenbrenner

Se compone de 4 sistemas

EL MICROSISTEMA:

Es cada uno de los contextos inmediatos en que se encuentra la persona y en los que vive experiencias significativas de forma reiterada. Para los adultos la familia trabajo, compañeros de trabajo, compañeros de trabajo, jefes y vecinos. Las interacciones son recíprocas y bidireccionales afectan tanto a los adultos sobre los niños con las características o de personalidad de los niños o de los adultos ej. Niños pacientes son pacientes debido a reacciones de los padres

MESOSISTEMA:

Implica la conexión entre los distintos microsistemas hogar, escuela, vecindario etc. Que fomentan el desarrollo de los niños un ejemplo sería el progreso académico de un niño en lo que viene dado por las actividades que realiza en clases también sería el compromiso de los padres con la escuela o como se viva el aprendizaje escolar en la casa los microsistemas y sus organizadores padres, profesores están a su vez inmersos en otra esfera de influencia llamada exosistema

EXOSISTEMA: esta ejerce su impacto no directamente sobre el niño o niña si no a través de influencia indirectas aquí se incluyen las experiencias laborales de los padres los servicios comunitarios disponibles la familia extensa con la que no se tenga un contacto tan intenso como para que se constituya en sí misma un macrosistema los servicios de asesoramiento y formación permanente de los profesores etc. el fracaso en las actividades en el exosistema ejemplo familias aisladas y sin vínculos familiares desempleados etc. Muestran un porcentaje elevado de conflictos y abusos.

MACROSISTEMA: Se relaciona con contenidos tan diversos y relacionados entre sí como las normas y las leyes imperantes, las costumbres y normas morales el grado de desarrollo tecnológico y la situación económica en sus aspectos más generales el macro sistema remite a la cultura y a sus variaciones pero como las culturas no son inmutables si no que están sujetas a cambios y evolución el macro- sistema se relaciona tan bien con cambios históricos en una determinada cultura cabe destacar que el individuo tiene un papel fundamental en la relación con las personas y sal situaciones que le rodean sobre las cuales influye al mismo que influye por ellas en un proceso que tiene más de bidireccional en una imposición

del contexto sobre un sujeto pacífico. El carácter bidireccional de la interacción humana hace que frente a hechos semejantes niños de la misma edad se adapten de forma diferente según la dinámica sus padres y otras personas significativas.

Alvares Pablo (2020s/f) Psicología y mente estudiante de psicología universidad de Barcelona integrante de las asociaciones KREAR-T y CO-NEIX

Los siguientes conceptos, serán la ruta que delimitará la investigación:

Según Adam Smith. Quien define el trabajo como productor de riqueza. Al formular la teoría del valor-trabajo, presenta al trabajo como fuente única del valor de cambio del producto y al trabajador como una mercancía.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) Salud se define como “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Milton Terris, 1990: Define Salud como "La ciencia y el arte de prevenir las dolencias y las discapacidades, prolongar la vida y fomentar la salud y la eficiencia física y mental, mediante esfuerzos organizados de la comunidad para sanear el medio ambiente, controlar las enfermedades infecciosas y no infecciosas, así como las lesiones; educar al individuo en los principios de la higiene personal, organizar los servicios para el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades y para la rehabilitación, así como desarrollar la maquinaria social que le asegura a cada miembro de la comunidad un nivel de vida adecuado para el mantenimiento de la salud".

Al definir salud mental, nos encontramos con lo siguiente:

No existe una definición oficial, pues existe mucha controversia en cuanto a su definición, pero se puede definir de la siguiente manera...

La salud mental es un componente integral y esencial de la salud. La Constitución de la OMS dice: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.» Una importante consecuencia de esta definición es que considera la salud mental como algo más que la ausencia de trastornos o discapacidades mentales.

La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.

Abordar el tema principal que es cómo se ha visto afectada la salud mental de las y los trabajadores de la Administración Pública de la Municipalidad de la Pintana, implica hacer un repaso a la normativa de protección a los Derechos Humanos, donde los estados que parte de dicha normativa y donde encontramos a Chile como uno de ellos, “tiene la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos” (CEDAW, 2013)

La Conferencia de Derechos Humanos de Viena del año 1993 que se expresa “Profundamente preocupada por las diversas formas de discriminación y violencia a que siguen expuestas las mujeres en todo el mundo”, reconoce que la violencia de género es una violación a los derechos humanos, obliga a los estados que han suscrito y firmado los acuerdos presentes en ella a adoptar responsabilidad en legislar en cuanto a esta violación de derechos. A nivel latinoamericano, la Convención de Belém do Pará de 1994 también establece obligatoriedad de implementación de políticas que resguarden el derecho de la mujer a vivir una vida sin violencia a través de programas y legislación al respecto.

Durante el último periodo varias autoras han profundizado, desde una perspectiva feminista, las Crisis del capital y como estas tienen efectos diferenciados para las mujeres y los hombres. Las Mujeres, vinculadas históricamente a las labores de cuidado, se debieron incorporar como fuerza de trabajo a espacios remunerados, esencialmente porque el ingreso familiar -principalmente aportado por los varones proveedores- comenzó a ser insuficiente al final de este siglo, obligando a los hogares a tener dos proveedores, en el caso de los hogares compuesto por familias heterosexuales las mujeres debieron salir al mundo del trabajo remunerado para complementar el ingreso masculino. Fundación Sol (2020)

La cobertura del trabajo no remunerado es un ejemplo diferenciador del género, es decir, el empleo no remunerado parece ser de interés femenino y los temas vinculados al empleo remunerado de interés característico de hombres. De este modo los medios de comunicación con la condición de que, se perpetúan los roles basados en estereotipos por causa de la cultura y al instar en la división de género a causa de, las tareas ofrecen una plataforma para la instalación de las violencias de género. CEPAL (2019Ss/f)

La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. Unicef (2020s/f)

Según la OIT y la OMS, la salud ocupacional es “la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo” si bien la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud.

La salud laboral es según la definición de la OMS “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”.

Se entiende la salud laboral como la reducción y/o eliminación de los factores de riesgo dentro del centro de trabajo. Y más concretamente en el puesto de trabajo y en las tareas que realiza el trabajador en concreto. Para lo cual se tienen en cuenta las condiciones de trabajo y la organización del mismo.

Siguiendo la idea, la Ley de Seguridad en El Trabajo, demuestra tal afirmación en lo siguiente:

Cobertura del Seguro de la Ley N°16.744 Los trabajadores que presten servicios, total o parcialmente, bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad.

Circular N°3532 4 de septiembre de 2020 que imparte instrucciones respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo.

El Protocolo de Seguridad Laboral de Actuación ante la Ocurrencia de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el personal de la Municipalidad de La Pintana.

La aceptabilidad laboral a nivel de teletrabajo ha creado una nueva necesidad de investigación. Pues no incluye en sus artículos regulación, respecto a los accidentes dentro del hogar.

Es por ello, que debemos mencionar que la Ley no protege a los individuos cuyos accidentes ocurrieron dentro de su núcleo familiar, en la nueva modalidad de trabajo a distancia. Concentrada la Ley en el protocolo de Seguridad Laboral de actuación ante la ocurrencia de accidentes del trabajo presencial.

Además del concepto como tal del Teletrabajo, existen otros similares a éste tales como trabajo remoto, trabajo flexible y teleconmutar. El trabajo remoto se puede describir como “situaciones en las que el trabajo es total o parcialmente llevado a cabo en lugares alternativos a las instalaciones del empleador” (Allen, Golden & Shockley, 2015; Organización Internacional del Trabajo, 2020a). El trabajo flexible, “también es un concepto amplio, que incluye una gama de programas de trabajo fuera de límites temporales y/o espaciales” (Allen, Golden & Shockley, 2015). Por último en cuanto al concepto de teleconmutar, refiere en su sentido más amplio a desarrollar las labores del empleo sin la necesidad de desplazamiento (Eurofound & Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Finalmente una de las complicaciones a las que se ven expuestas las y los trabajadores es Burnout o “Síndrome del Trabajador Quemado”, el cual es un tipo de estrés laboral que

implica un estado de agotamiento físico, emocional o mental y que tiene consecuencias en la autoestima y la productividad de las personas. Este se caracteriza por tener un proceso paulatino, en el cual las personas pierden interés por sus tareas y el sentido de responsabilidad (Asociación Colombiana de Ingenieros de Sistemas). Asimismo es importante tener en consideración que la OMS incluirá como una enfermedad a partir del 1 de enero de 2022 (Ibid).

Algunos de los factores que inciden en el diseño y la implementación del teletrabajo en el sector público que han sido identificados por la literatura corresponden a las características ocupacionales, el tamaño de la organización y la gestión administrativa (Taskin & Edwards, 2007).

En periodos de pandemia los problemas de salud, tanto mental como laboral son comunes, pues dependerá de la magnitud de la Pandemia el grado vulnerabilidad en que se encuentre la población estudiada, de las respuestas ante los servicios de salud laboral y la resiliencia que tenga cada persona afectada por la emergencia sanitaria. Los cuidados tanto físico como emocional, que adopte el tele trabajador (a), serán de vital importancia en la distribución de las responsabilidades en los hogares, pues sigue siendo realizado por mujeres. Como reflejo de estereotipos de feminización del cuidado.

La ley N°21.220, modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, introduciendo modificaciones en el código. La presente Ley modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, disponiendo su entrada en vigencia el 1 de abril de 2020.

Se incorpora un nuevo Capítulo IX al Título I del Código del Trabajo, denominado “Del trabajo a Distancia y Teletrabajo”, introduciendo los artículos 152 quater G al artículo 152 O. Esta regulación permite pactar, tanto al inicio como durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, las que en ningún caso pueden implicar menoscabo en los derechos del código del Trabajo reconoce a los trabajadores, en especial el de la remuneración. BCN (2020 s/f).

CAPÍTULO III

Marco Metodológico

La presente investigación, se valdrá de los elementos de la metodología cuantitativa, en relación a los factores determinantes de ésta, tales como número de trabajadores y variables a medir, trabajo y salud mental.

En la investigación cuantitativa inspirada por el paradigma neopositivista, la relación está estructurada en fases que siguen una frecuencia lógica, un planteamiento deductivo, es decir, la teoría precede a la observación, orientada a la comprobación empírica de la teoría formulada previamente. En este contexto, adquiere una gran importancia el análisis sistemático de la literatura existente, de hecho, ésta es la que sugiere las hipótesis. Sampieri Roberto, (2014) pág. 41, sexta edición “Investigación cuantitativa e investigación cualitativa”.

Al aplicar la investigación científica es posible desarrollar el enfoque cuantitativo, pues este enfoque utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas, es decir, posee conocimiento y alcance descriptivo, relacional y exploratorio. Asimismo, lo que se busca es medir nuestra pregunta de investigación, al fundamentar a través de la información y teoría disponible sobre la temática de la investigación.

El instrumento seleccionado será la encuesta a través del muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, puesto que se seleccionará de manera intencionada a cierta cantidad de trabajadores disponibles para ser parte del estudio, como lo explican Tamara Otzen y Carlos Manterola, este tipo de muestreo “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador”, (Manterola Carlos; Otzen Tamara 2017). Por ejemplo, En este caso, se seleccionarán trabajadores de la municipalidad de La Pintana bajo la modalidad de planta, contrata y honorarios.

En el método cuantitativo, el investigador hace una minuciosa medición de sus variables, sobre la base de objetivos bien definidos y delimitados. Además, este puede manipular en algunos casos sus variables dependiendo de la naturaleza del estudio. Luego de la obtención de los datos y/o resultados de la investigación, a los mismos se les aplican distintos tratamientos estadísticos para la determinación de diferencias estadísticamente significativas entre las variables medidas. Por otro lado, tal como menciona José Lisboa sobre el tratamiento de datos: “...Se pueden adoptar diversos diseños, ya sea: de corte transversal o longitudinal...Por último, el enfoque socio crítico, es la combinación metodológica de los métodos anteriores, donde se combinan instrumentos de recolección de datos interpretativos y positivistas. Igualmente, luego de la obtención de los resultados del estudio que se haya realizado, puede aplicarse algún tratamiento estadístico y elaborar las conclusiones y recomendaciones del estudio, en función del objetivo general y los objetivos específicos planteados en él (Corona Lisboa José, 2016).

Método deductivo consiste en extraer una conclusión con base en una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas a través de una encuesta o preguntas directrices, el método deductivo puede aplicarse de dos formas:

Directa: en la que se parte de una premisa

Indirecta: Se usan dos o más premisas que son contrastadas. Usualmente una contiene una afirmación universal y otra un hecho particular.

La presente investigación, utiliza el método deductivo indirecto, ya que, son variadas las premisas o hipótesis contrastadas con respecto a las respuestas obtenidas en la encuesta. Es decir, se pretende, abordar por medio de una encuesta, el entorno psicológico, y la relación existente entre trabajo y la familia. Para que dicha relación sea efectiva y amena, se requieren una serie de factores protectores que vienen determinados por las interrogantes de cambio en el bienestar psicológico de cada uno de los individuos encuestados durante el período de pandemia. Asimismo, al explorar en las diferentes respuestas, es posible hacer una conexión entre el individuo, su trabajo y su familia, lo que condicionará la productividad y la eficacia de la municipalidad.

La muestra, es durante el periodo del 13 al 26 de abril de 2021 y anteriores. Para dar un contexto, el universo de los trabajadores y trabajadoras de la I. Municipalidad de la Pintana, corresponde a aproximadamente 1500 funcionarios, los que se hallan dentro de las áreas: salud, educación y administrativa. El número de trabajadores que serán encuestados es de 60, por lo tanto se analizarán 60 encuestas de tipo online, correspondientes al 4% del universo.

El objetivo es evaluar aspectos de la salud física y mental, a través, de una encuesta anónima con resultados para la municipalidad, que servirán a futuro, en cuanto a cómo se pudiera implementar mejoras en el teletrabajo en los trabajadores de la I. Municipalidad de la Pintana. Además este estudio será de carácter transversal puesto que capturará un momento determinado de la realidad a estudiar, a diferencia de uno de tipo longitudinal en el que, las variables se miden en varias ocasiones a través del tiempo.

En este trabajo se identificará los cambios o impactos en la salud psicológica de los trabajadores y trabajadoras de la I. Municipalidad de La Pintana, respecto de quienes han realizado teletrabajo durante el primer semestre de 2021. Por otro lado, se contrastarán aspectos relativos a la equidad de género, y al impacto psicológico que suponen las diferencias dentro de la esfera doméstica.

Cuadro cantidad de trabajadores por tipo de contrato planta, contrata y honorarios:

Tabla	HOMBRE	MUJER
PLANTA	12	22
CONTRATA	5	4
HONORARIOS	7	10
Total	24	36

Capítulo IV

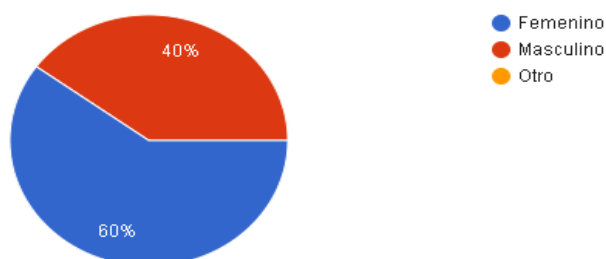
Presentación y análisis de resultados

La información recolectada describe las características laborales de los funcionarios municipales, para así realizar una comparación y análisis de los resultados obtenidos, desde entonces se podrá observar la información en base a las respuestas que se obtuvieron con las encuestas obtenidas de las y los trabajadores de la Municipalidad de la Pintana.

Grafico 1:

1.- Me identifico con el género...

60 respuestas

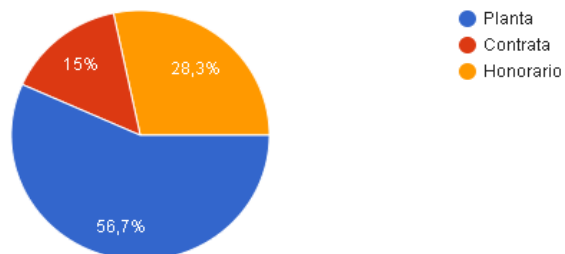


Al analizar los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad de la Pintana, se puede observar que existe una mayor prevalencia de personas del género femenino con un 60% que corresponde a funcionarias, seguido de un total de 40% de funcionarios que corresponden al género masculino. Bajo esta premisa podemos demostrar una constante en las siguientes respuestas.

Grafico 2:

2.- Su modalidad de contrato de trabajo es: (tipo de contrato)

60 respuestas

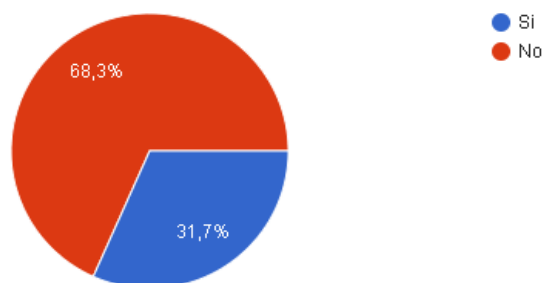


La modalidad de contrato de trabajo es en el caso de planta es de 56,7% equivalente a 34 personas, le sigue 28,3% que equivale a 17 funcionarios a honorarios, luego están los funcionarios a contrata con un 15% con un total 9 funcionarios.

Pregunta 3:

3.- ¿Usted contrajo la enfermedad Covid?

60 respuestas

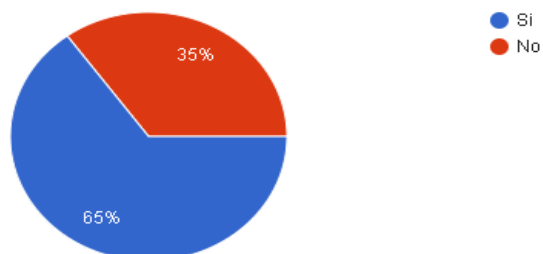


En la pregunta si contrajo o no la enfermedad del covid-19, la mayoría de los trabajadores de la municipalidad afirmó que no presentó síntomas, mientras que cerca de un tercio de los encuestados si contrajo Covid. De esto último, se desprende que; existe una alta probabilidad de que las medidas sanitarias extendidas por la I. Municipalidad de la Pintana para sus funcionarios, fueron exitosas.

Pregunta 4:

4.- ¿Adaptó un espacio de trabajo en su hogar para desempeñarse en trabajo a distancia?

60 respuestas



Se puede observar en la gráfica, que la mayoría de los encuestados efectivamente adaptó un espacio en su hogar para desempeñar su trabajo a distancia, sin embargo, una minoría no menor (cercana al tercio de los funcionarios encuestados), dijo que no desplegó ninguna modificación en sus hogares. De esto último, y de acuerdo a lo esperado, es probable que ese mismo tercio de encuestados presentase una mayor propensión a la ineffectividad o bajos niveles de productividad laboral, lo que se corroborará en las preguntas contiguas.

Pregunta 5: ¿Quién desplego las modificaciones?

Aclaración: Esta pregunta es del tipo dependiente, por lo que todos aquellos que respondieron “no aplica”, corresponden a quienes no desplegaron ningún tipo de modificación en su hogar para efectos de teletrabajo.

En cuanto a la autoría del despliegue de modificaciones y/o mejoras para el teletrabajo, la mayoría de los funcionarios afirma que lo realizó por cuenta propia, y sin ningún apoyo por parte de la municipalidad, mientras que sólo 1 persona de los 60 encuestados, afirmó que su empleador le facilitó herramientas para mejorar su espacio de teletrabajo.

Al efectuar, el encuentro de la información en las encuestas, en cuanto a modificar el espacio de trabajo, entre trabajadores de modalidad de trabajo planta, contrata u honorarios, se puede analizar lo siguiente:

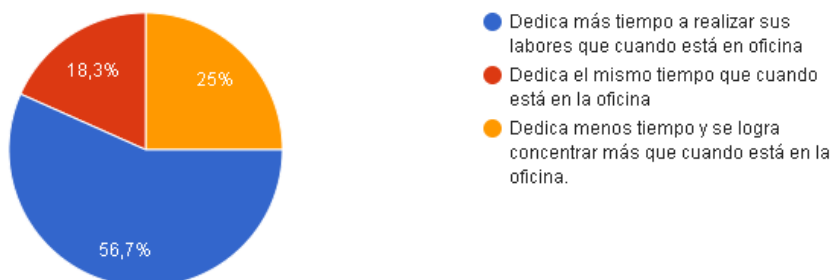
Inicialmente, se observa que los trabajadores a contrata fueron mayoría, en cuanto a modificar el espacio de trabajo en su hogar, seguido por los funcionarios que trabajan en la planta municipal con un porcentaje de un 61,76%.

COUNTA de 2.- 4.- ¿Adaptó un espacio de trabajo en su hogar para desempeñarse en trabajo a distancia?			
2.- Su modalidad	No	Si	Suma total
Contrata	22.22%	77.78%	100.00%
Honorario	35.29%	64.71%	100.00%
Planta	38.24%	61.76%	100.00%
Suma total	35.00%	65.00%	100.00%

Pregunta 6:

6.- Durante el tiempo que ha realizado teletrabajo, usted considera que:

60 respuestas



COUNTA de 1.- 6.- Durante el tiempo que ha realizado teletrabajo, usted considera que:

1.- Me identifico	Dedica el mismo	Dedica más tiempo	Dedica menos tiempo	Suma total
Femenino	22.22%	61.11%	16.67%	100.00%
Masculino	12.50%	50.00%	37.50%	100.00%
Suma total	18.33%	56.67%	25.00%	100.00%

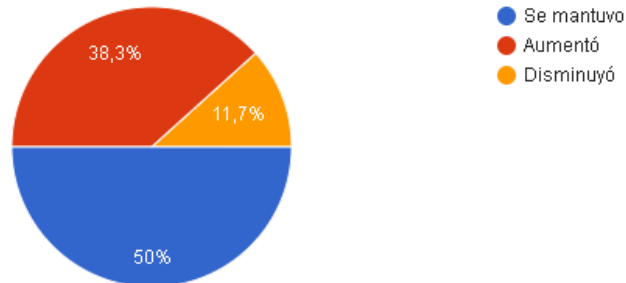
En cuanto a la interrogante del tiempo dedicado a realizar teletrabajo, la mayoría de los encuestados afirmó dedicar más tiempo del habitual a dicha labor. Dentro de este mismo marco, fueron en su mayoría las mujeres, quienes dijeron dedicar más tiempo a sus labores cuando están en casa.

De esto último, se desprende que han sido las personas del género femenino, quienes se han visto más afectadas por los efectos de la distribución del tiempo en el período de teletrabajo.

Pregunta 7:

7.- Durante el periodo que realizó teletrabajo, usted percibió que su productividad:

60 respuestas

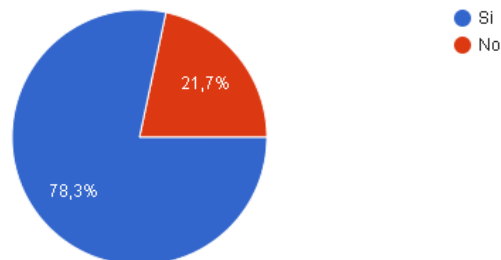


Se puede observar, que la mayoría de los funcionarios afirma que su productividad se mantuvo, durante el periodo de teletrabajo, y un tercio de los encuestados aseguro que aumentó la productividad, en una minoría cercana al 12% de los funcionarios indicó haber disminuido su productividad.

Pregunta 8:

8.- ¿Usted experimentó algún cambio a nivel emocional que pueda relacionar directamente con su trabajo?

60 respuestas

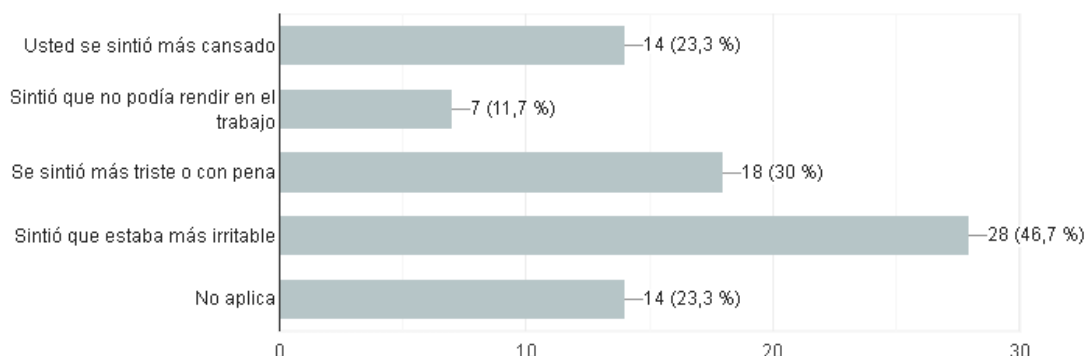


Los funcionarios que experimentaron algún cambio a nivel emocional, en mayoría opinaron que estos cambios se relacionan directamente con su trabajo.

Pregunta 9:

9.- En caso de que la respuesta anterior haya sido positiva, este cambio usted lo asociaría a: (Puede marcar más de una)

60 respuestas

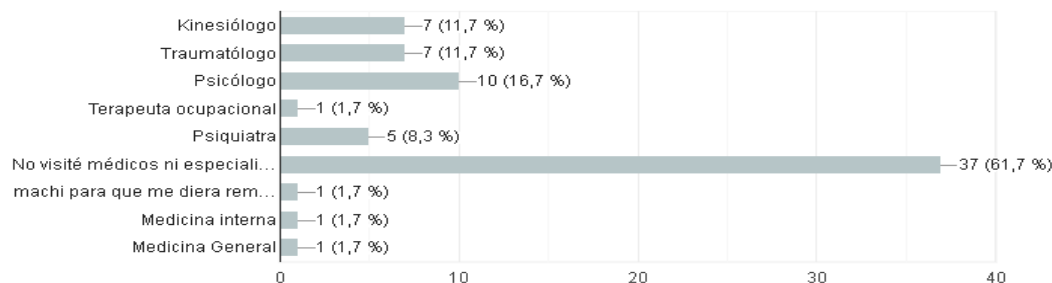


Asimismo, en relación a la pregunta anterior fueron 28 funcionarios municipales quienes manifestaron sentirse más irritable, y 18 encuestados se sintió más triste o con pena, 14 trabajadores se sintió más cansado y, 7 funcionarios dijeron no poder rendir en el trabajo, en consecuencia quienes indicaron que no aplicaba la pregunta se concentra en un equivalente a 14 funcionarios Municipales.

Pregunta 10:

10.- Durante el tiempo de teletrabajo, y a consecuencia de esto, ¿usted visitó alguno de los siguientes especialistas? (Puede responder más de una):

60 respuestas



Por otra parte, los Funcionarios municipales visitaron a algún especialista fueron 37 personas quienes dijeron no haber visitado a médicos o especialista, otros 10 de los encuestados selecciono la opción psicólogo, 7 de los encuestados dijo haber visitado al kinesiólogo y traumatólogo, un 1,7% dijo haber visitado otro especialista entre ellos terapeuta ocupacional, machi, medicina interna y médico general.

COUNTA de 8 - 10. - Durante el tiempo de teletrabajo, y a consecuencia de esto, ¿usted visitó alguno de los siguientes especialistas? (Puede responder más de una):

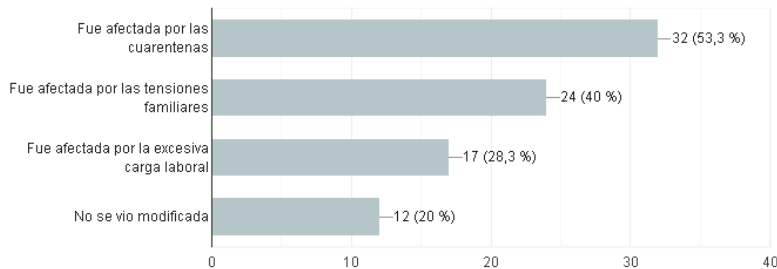
9.- ¿Usted esperó	Kinesiólogo	Kinesiólogo, Psir	Kinesiólogo, Psir	Kinesiólogo, Trai	Medicina General	Medicina interna	No visitó médico:	Psicólogo	Psicólogo, mach	Psicólogo, Psiqu	Psiquiatra
No	7.69%			7.69%			84.62%				
Si	2.13%	2.13%	2.13%	4.26%	2.13%	2.13%	53.19%	10.64%	2.13%	2.13%	6.38%
Suma total	3.33%	1.67%	1.67%	5.00%	1.67%	1.67%	60.00%	8.33%	1.67%	1.67%	5.00%

Por otra parte, no debemos dejar de mencionar que más de la mitad de las personas que afirmaron tener problemas emocionales a raíz de la pandemia, no acudió al médico, siendo este un factor de riesgo al momento de hablar de autocuidado, sin embargo la mayoría de las personas que se trataron, visitaron al psicólogo, psiquiatra y traumatólogo.

Pregunta 11:

11.- En relación a la salud mental, entendida como "un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad" (OMS). Usted percibió que durante su periodo de teletrabajo, su salud mental: (Puede marcar más de una):

60 respuestas



Se puede observar, que 32 de los funcionarios determinaron que fueron las cuarentenas afectaron su salud mental, seguido de 24 personas que se vieron afectados por las tensiones familiares y 17 teletrabajadores se vio afectado, por la excesiva carga laboral, y solo un 20% de los encuestados dijeron no haber sido modificado.

Pregunta 12:

12., Durante el periodo de teletrabajo usted se ha sentido:

60 respuestas

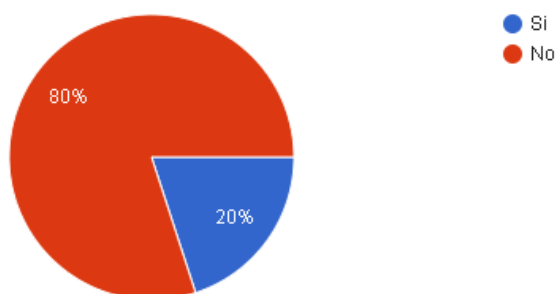


Los trabajadores advierten, que son mayoría quienes mencionaron haberse sentido presionado por tener que cumplir sus labores, un 25 % dijo haberse sentido igual de presionado, y un 16% se sintió menos presionado, un 13,3% dice no haber sentido presión.

Pregunta 13:

13.- Durante el tiempo de teletrabajo, y a consecuencia de esto, ¿Sufrió alguna enfermedad o sintoma que le haya obligado a tomar licencia médica?:

60 respuestas

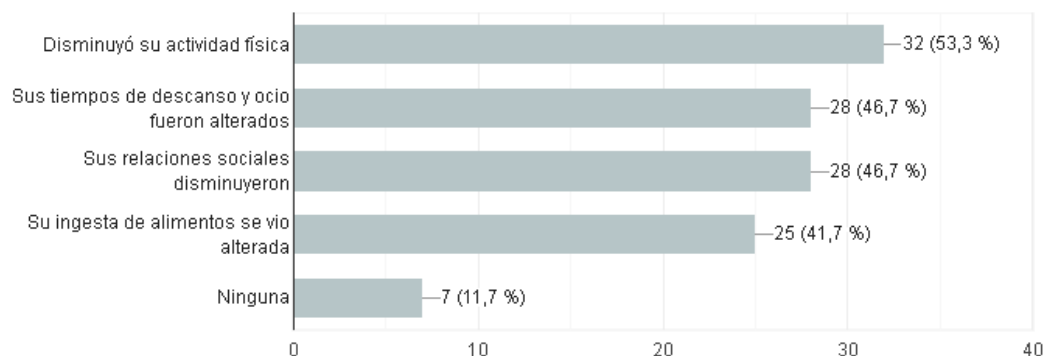


El 48 de los encuestados, dijo no haber contraído la enfermedad del covid-19, por otro lado un 12 de ellos dijo haberla contraído.

Pregunta 14:

14.- ¿Qué hábitos de su vida cotidiana modificó durante el periodo de teletrabajo? (Puede marcar más de una):

60 respuestas

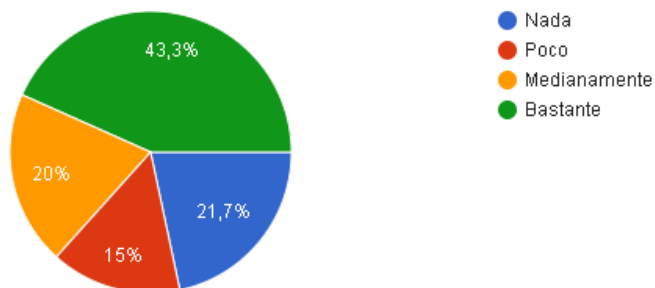


El 53,3% de los encuestados equivalente a 32 personas dijo haber disminuido su actividad física, por otro lado 46,7% equivalente a 28 personas vio alterado sus tiempos de descanso y ocio. Luego otro grupo con similitud de porcentaje, dijo que sus relaciones sociales disminuyeron, por otra parte un 41,7% equivalente a 25 personas vio afectada su ingesta de alimentos y 7 personas no vio alteración alguna.

Pregunta 15:

15.- Durante el periodo en el que usted se desempeñó mediante la modalidad de teletrabajo, ¿en qué medida modificó su actividad física?

60 respuestas

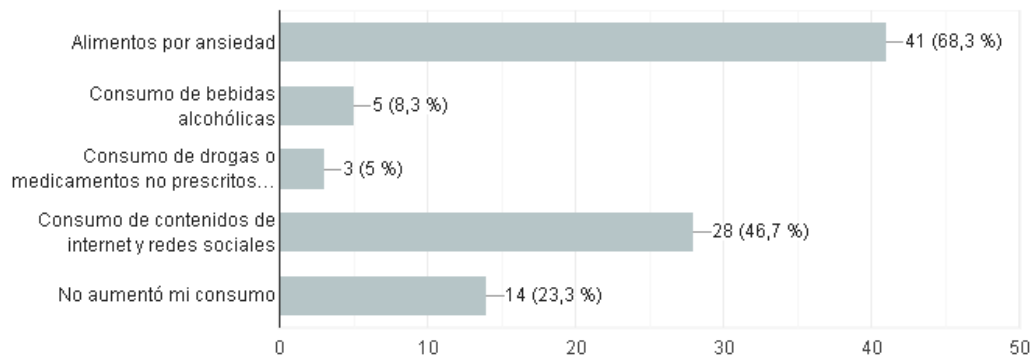


El 43,3% vio bastante afectada su actividad física, un 21,7% equivalente a 13 personas no vio nada modificada su actividad física, un 20% se vio medianamente modificada su actividad física, y un 15% vio que poco se modificó su actividad física.

Pregunta 16:

16.- Usted siente que durante el periodo de cuarentena, aumentó su consumo de: (Puede marcar más de una)

60 respuestas

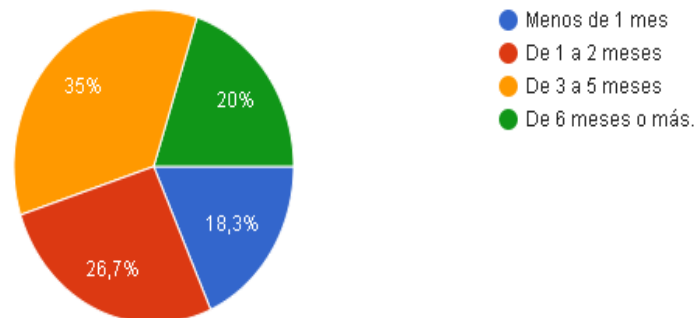


Se puede observar, que 41 funcionarios municipales considera, que aumento su ingesta de alimentos por ansiedad, y 28 teletrabajadores aumento su consumo de contenidos de internet y redes sociales, 5 personas dijeron haber aumentado su consumo de bebidas alcohólicas y un 5% que corresponde a 3 personas, manifestó haber consumido medicamentos y drogas.

Pregunta 17:

17.- Durante el periodo de confinamiento ¿cuánto tiempo se mantuvo teletrabajando?

60 respuestas

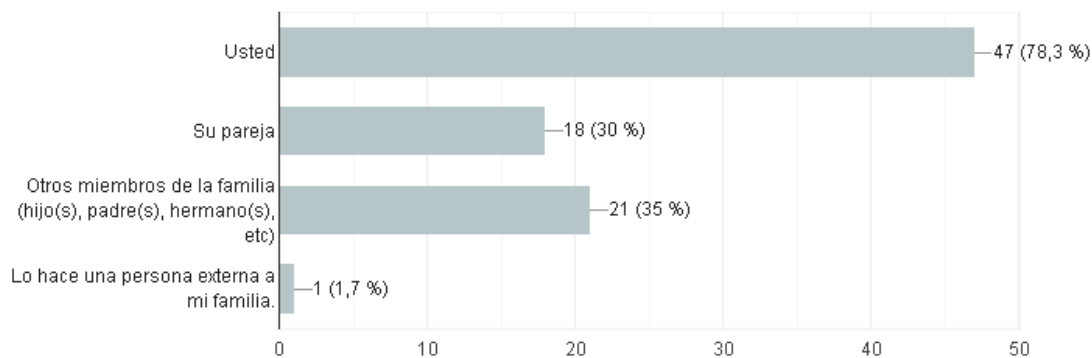


Por otra parte, la cantidad de tiempo en que los trabajadores de la municipalidad de La Pintana se mantuvieron en teletrabajo estuvo dividida, ya que, 31 personas estuvieron de 3 a 5 meses en teletrabajo, un 26,7% de 1 a 2 meses y 20% de 6 meses a más y un 18% menos de un mes.

Pregunta 18:

18.- En su hogar, ¿quién se hace cargo de las labores domésticas y de cuidado? (Puede marcar más de una opción)

60 respuestas



Un 78 % que equivale a 47 encuestados, dice hacerse cargo de las labores del hogar, por otro lado un 35% equivalente a 21 encuestados dice que otro miembro de la familia se hace cargo de las labores domésticas y solo 1% dice que una persona externa a su familia las ejecuta.

Al hacer una comparación, entre ambos géneros, fueron las mujeres quienes en forma explícita dijeron hacerse cargo de las labores domésticas con un 53%, y solo un 12 % de los hombres dijo ser ellos quienes las desplegaron dichas labores.

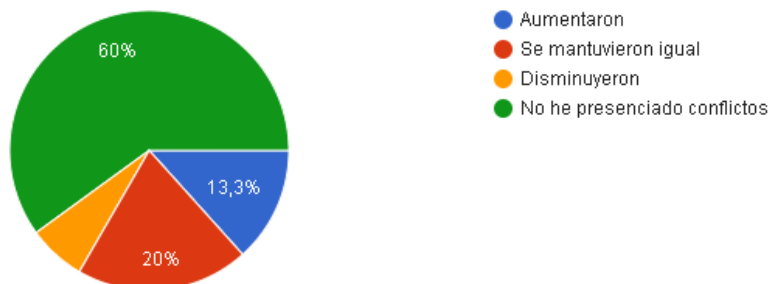
CUENTA de 1.- 1 18.- En su hogar, ¿quién se hace cargo de las labores domésticas y de cuidado? (Puede marcar más de una opción)

1.- Me identifico	Lo hace una pers	Otros miembros	Su pareja	Usted	Usted, Otros mie	Usted, Su pareja	Usted, Su pareja	Suma total
Femenino		11.11%		52.78%	22.22%	8.33%	5.56%	100.00%
Masculino	4.17%	16.67%	16.67%	12.50%	12.50%	37.50%		100.00%
Suma total	1.67%	13.33%	6.67%	36.67%	18.33%	20.00%	3.33%	100.00%

Pregunta 19:

19.- Usted siente que los niveles de conflicto o violencia familiares en su hogar:

60 respuestas



Posteriormente, la mayoría de los encuestados dijo no haber presenciado conflictos en la familia, en periodos de crisis sanitaria, otro 20% dijo que se mantuvieron y 13% dice que aumentaron y un 6,7% dijo que disminuyeron.

COUNTA de 17. 19.- Usted siente que los niveles de conflicto o violencia familiares en su hogar:

17.- Durante el p	Aumentaron	Disminuyeron	No he presenciado	Se mantuvieron i	Suma total
De 1 a 2 meses		12.50%	81.25%	6.25%	100.00%
De 3 a 5 meses	23.81%		52.38%	23.81%	100.00%
De 6 meses o m	16.67%	8.33%	41.67%	33.33%	100.00%
Menos de 1 mes	9.09%	9.09%	63.64%	18.18%	100.00%
Suma total	13.33%	6.67%	60.00%	20.00%	100.00%

Por último Posteriormente, el 50% de las personas que estuvieron más de 6 meses en modalidad a distancia afirmo que las tenciones familiares aumentaron o se mantuvieron mientras que quienes estuvieron menos de 1 mes en teletrabajo, sostuvieron que un 63%, no presencio conflictos o VIF.

CAPITULO V

Conclusiones y discusión

En Chile, hasta inicios de la pandemia, el teletrabajo era un tema muy poco conocido tanto en el sector privado como en el público, aunque es en este último, donde gradualmente se fue implementando, ya que, la particularidad del servicio público es el contacto directo con la ciudadanía, ya sea para la solución de consultas, trámites legales, ayuda social, etc. Asimismo, es que la I. Municipalidad de la Pintana, debido a la contingencia, tuvo que contar con reajustes referentes a la normativa de la Ley de teletrabajo. Dicha normativa no fue suficiente para que las instituciones tanto públicas como privadas pudieran asimilar dicho cambio. Esto último se corrobora con las respuestas correspondientes al 4% del universo de teletrabajadores de la Municipalidad.

La Pintana pudo adaptarse a este cambio relativamente, en la forma en que se desarrollaron sus actividades, el punto más importante fue tratar de brindar el mismo servicio a los usuarios, pero ahora de forma virtual, lo que quedaría de manifiesto con el paso de los días, debido a lo propio de los cargos públicos y sus actividades, no todos se adaptaron correctamente al teletrabajo, ya que muchos factores tanto de riesgo como de protección, influyen en el normal desenvolvimiento de sus actividades laborales, ya que, dichas actividades las desarrollarían desde sus hogares.

A continuación como factores protectores, encontramos las afirmaciones de los mismos funcionarios, donde la mitad de ellos aseguró haber mantenido su productividad durante el período de pandemia, y casi un 40% consideró que su productividad incluso aumentó.

Dentro de los factores de riesgo, y en contrapeso a dichas afirmaciones, en las encuestas se hallaron datos reveladores en cuanto al deterioro de la salud mental, ya que la mitad de las personas que estuvieron más de 6 meses en modalidad a distancia afirmó, que las tensiones familiares aumentaron o se mantuvieron.

Debido a que la pandemia aceleró el teletrabajo, pues era un tema muy poco conocido para los gobiernos de todo el mundo, se nos presenta una situación bastante compleja, ya que, en esta oportunidad quien despliega las modificaciones en el hogar fueron prácticamente en su totalidad, los mismos trabajadores. Asimismo, y por lo complejo de la situación, es de suma importancia reconsiderar el uso de recursos para la mejora de la calidad de vida de los y las trabajadoras, ya que de esto último dependerá la eficacia, eficiencia, y productividad en los distintos espacios de trabajo.

Por otra parte no debemos dejar de mencionar que más de la mitad de las personas que afirmaron tener problemas emocionales a raíz de la pandemia, no acudió al médico. Esta situación, sólo engrandece los niveles de desgaste en los trabajadores, es decir, es sólo cosa de tiempo para que los efectos negativos tanto físicos como mentales se hagan visibles,

No obstante, la mayoría de las personas que se trataron, visitaron al psicólogo, psiquiatra y traumatólogo. Es decir, las áreas de la salud más afectadas son la mental y la física-traumatológica, esta última ligada principalmente a la mala postura de individuo, así como una baja en la cantidad de actividad física realizada.

Cabe recalcar que, el género más afectado ha sido el femenino ya que quiénes se hacen cargo de las labores domésticas son en su mayoría las mujeres. Es evidente, que existe un peso adicional sobre ellas, por lo que se plantea la necesidad urgente de políticas institucionales con perspectiva de género. Que ayuden a facilitar el desenvolvimiento de dichas actividades, y permitan reducir el desgaste tanto físico como emocional en las trabajadoras.

Un factor protector que puede derivarse del teletrabajo para el servidor público, es que , existe una mayor flexibilidad para responsabilidades familiares, incrementa la productividad, conciliación entre vida familiar y laboral; mientras tanto como factor de riesgo, la existencia de posibles conflictos entre vida familiar y privada, sobrecarga laboral, aislamiento social y profesional, el no reconocimiento de gasto de servicios básicos, y la existencia de leyes que protejan al trabajador en los accidentes de carácter doméstico, generan un ambiente laboral incómodo y se ven mermadas la calidad tanto de trabajo como de vida del trabajador. La inestable relación entre vida personal y trabajo, se evidenció durante la pandemia del COVID-19, esto debido principalmente a, la convivencia en un mismo espacio del trabajo remunerado, trabajo doméstico, la vida personal y familia, es decir, el trabajo ocupó durante este periodo el espacio del hogar.

Por último, en cuanto a los factores de riesgo más preponderantes, se encuentran los relacionados a alguna alteración como la fatiga mental o estrés. Es por esto que se puede determinar que el aumento de la carga de trabajo generalizado, propició el ambiente perfecto para el incremento de enfermedades mentales y una baja en la calidad de vida de los y las trabajadoras.

Debido a aquello, se sugiere un plan de acción, para disminuir los niveles de riesgo y así prevenir posibles problemas de salud física y mental de las y los funcionarios de la Municipalidad de La Pintana. Esto último viene ligado estrechamente con el despliegue de modificaciones en el hogar de cada trabajador, para mejorar no sólo su productividad, sino que también la calidad de vida, que se traduce en un mejor ambiente laboral, y en menos disputas y discusiones entre teletrabajadores por acumulación de deberes. Asimismo, la implementación de programas que ayuden al desarrollo de actividad física por parte de estos, beneficiará tremendamente su estado anímico, volviéndolos menos propensos a la irritabilidad, que fue una respuesta mayoritaria dentro de la encuesta. Continuando, la irritabilidad y los bajos niveles de serotonina(hormona que juega un papel relevante en la regulación del estado de ánimo, el apetito y la digestión en las personas), inducen en una baja en sus defensas lo que los vuelve más propensos a distintos tipos de enfermedades del tipo tanto físico como mental, si bien, fueron los mismos trabajadores quienes afirmaron

poseer una mayor productividad y eficiencia en sus trabajos dentro del periodo de confinamiento, la definición de productividad abarca el universo completo de trabajadores, por lo que tener una gran cantidad de funcionarios altamente irritables y con bajas defensas, solo generará un espacio contraproducente, en las distintas áreas de trabajo, donde se visualizan futuras bajas en los recursos humanos de la municipalidad. Esto no sólo es un tema de cantidades, sino que también dentro de la ética municipal existe el deber de brindar bienestar a sus trabajadores y trabajadoras.

Referencias Bibliográficas

Biblioteca del Congreso Nacional. (s/f). Biblioteca del Congreso Nacional. Bcn.cl. Recuperado el 10 de junio de 2021, de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Corona Lisboa, José. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. MediSur, 14(1), 81-83. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&tlng=es.

Campaña de salud mental conversemos, Universidad de Chile (Zavala Gloria (2021) campaña).

CIRCULAR N° 3532 SANTIAGO, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2020 IMPARTE INSTRUCCIONES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN BAJO L_Recuperado el 29 de noviembre de 2021, enlace web <https://circularteletrabajo20201021-v4.azurewebsites.net/circulares/Circular%203532.pdf>

Careros, P. Á. (2015, June 2). La Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner. Psicologiyamente.Com. Recuperado el 30 de noviembre de 2021 <https://psicologiyamente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>

Christianse Axel, (24 de junio 2020). El rol del teletrabajo en la ciudad después de la pandemia.. La Tercera. Recuperado el 10 de Mayo de 2021 <https://www.latercera.com/laboratoriodecontenidos/noticia/el-rol-del-teletrabajo-en-la-ciudad-despues-de-la-pandemia/F45ETCHW5FACZNVX7MJUSQIBXU/>

De las mujeres en el Chile actual, U. A. del T. (s/f). No es amor, es trabajo no pagado. Fundacionsol.cl. Recuperado el 6 de diciembre de 2021, de https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2020/03/No-es-amor-es-trabajo-no-pagado-2020.pdf

El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. CEPAL / OIT. Mayo de 2020. Núm. 22. Extraído desde: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf] el 21-06-21.

Gareca Mariana, Verdugo Rocio, Briones Juse Luis, Vera Aldo (20n de septiembre de 2007) Salud Ocupacional y Teletrabajo. Recuperado el 20.06.2021, enlace web. <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>

Ley 21.220 modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia; Recuperado el 10.06.2021, enlace web: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Lineamiento COVID-19 y salud materna y neonatal. Recuperado el 25.06.2021, enlace web: https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Lineamientos_Salud_Mental_COVID-19.pdf

Los expertos responden 2020. Recuperado el 20 .07.2021, enlace web <https://uchile.cl/u166337>

La ciudad del ser. Erich Fromm(citado en Mosto Marisa s.f), página 20. Recuperado de file:///C:/Users/Linda/Downloads/Mosto_M_s_a.pdf

Memoria Chilena. Biblioteca Nacional de Chile. Recuperado el viernes 07 de Mayo de 2021. <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-750.html>

Mujeres trabajadoras y COVID-19: una mirada sobre cuatro problemas que ponen en riesgo su salud. Revista Estudios Culturales, 13 (26), julio-diciembre 2020. Extraído desde: [http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/estudios_culturales/num26/art10.pdf] el 25-06-21

Milton Terris 1990, https://es.scribd.com/home?not_eligible_for_promo=Slideshare
Recuperado el 23.10.2021

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN RELACIONES INTERNACIONALES Recuperado el 20.11.21 <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>

(OMS, 2016). LINEAMIENTOS DE RESPUESTA Y DE ACCIÓN EN SALUD MENTAL Y ADICCIONES PARA EL APOYO PSICOSOCIAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN MÉXICO Recuperado el 10.06.21.

Organización Mundial del Trabajo. “MODELO, MANUAL Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PARA INAPI.” https://docs.google.com/document/d/1SzEN3MCQrPrMb33dtbvzsP0nVt63V_7UWarIalkhd-Q/edit, CONSULTORES Inostroza Lara; Pavez García. Angélica, 01 MARZO 2021. Accessed 01 12 2021.

Organización Mundial de La Salud “Salud Mental Fortalecer Nuestra Respuesta” 30.03.2018. Recuperado el 23.10.21, enlace web <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

OPS/OMS Salud de los trabajadores 2021 Recuperado el 30.11.21, enlace web https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

Protocolo de Seguridad Laboral de Actuación ante la Ocurrencia de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el personal de la Municipalidad de La Pintana. Recuperado el 20 de noviembre de 2021, enlace web https://lapintana.ceropapel.cl/documentos/digital.php?doc_id=20778293

_Psicología y mente (2020s/f) Alvares Pablo estudiante de psicología universidad de Barcelona integrante de las asociaciones KREAR-T y CO-NEIX enlace web <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner> Recuperado 20.10.2021

Sociedad Chilena de Anatomía. 2017. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Carlos Manterola, Tamara Otzen. International Journal of Morphology;. Recuperado el 26 de noviembre de 2021, enlace web [<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>]

Salud Ocupacional y Teletrabajo (2021) Recuperado el 06 de Mayo de 2021 <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>

Salud Ocupacional y Teletrabajo 2007. Recuperado 07 de Mayo de 2021, enlace web <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>

Trabajadoras somos todas situación laboral de las mujeres en Chile (2015) enlace web <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/trabajadoras-somos-todas-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-chile/> Recuperado jueves 10 de junio de 2021.

Trabajo decente 2020. Recuperado el 09.10.2021 <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Trabajadores a honorarios eso de lo que nadie quiere hablar en Chile. Recuperado el 01.12.2021 enlace Web <https://www.eldesconcierto.cl/opinion/2020/11/30/trabajadores-a-honorarios-eso-de-lo-que-nadie-quiere-hablar-en-chile.html>

Universidad de Lima Perú. 2012. El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>; Recuperado el 09.06.2021

Unicef Perspectiva de Género, Recuperado el 14-07-2021 pag 14 https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

ANEXOS

INFORMATIVO DE CONFIDENCIALIDAD

La presente investigación busca recabar información sobre los efectos que la pandemia pudo haber ocasionado sobre las y los teletrabajadores de la Ilustre Municipalidad de la Pintana, además de visualizar posibles factores de riesgo y factores protectores, dichas respuestas serán utilizadas de forma académica, por lo tanto, lo que usted responderá será de carácter confidencial. Es imprescindible su participación en este estudio puesto que a partir de sus resultados se podrían mantener o mejorar algunos aspectos de la modalidad de trabajo a distancia.

Desde ya agradecemos su tiempo.

PREGUNTAS

Seleccione la respuesta de su preferencia.

1- Me identifico con el género...

- a) femenino
- b) Masculino
- b) otro

2- Su modalidad de contrato de trabajo es: (tipo de contrato)

- a) planta
- b) Contrata
- c) honorarios

3- ¿Usted contrajo la enfermedad Covid?

- a) Si
- b) No

4- ¿Adaptó un espacio de trabajo en su hogar para desempeñarse en trabajo a distancia?

- a) Si
- b) No

5- En caso de que su respuesta haya sido sí, quién desplegó dichas modificaciones? Entiéndase como modificaciones hacia el hogar ejemplo: acceso a internet, computadora, silla, etc.

- a) usted
- b) su empleador
- c) ambos, de manera consensuada
- d) ninguna de las anteriores

6- Durante el tiempo que ha realizado teletrabajo, usted considera que:

- a) Dedicar más tiempo a realizar sus labores que cuando está en oficina
- b) Dedicar el mismo tiempo que cuando está en la oficina
- c) Dedicar menos tiempo y se logra concentrar más que cuando está en la oficina.

7- ¿Durante el periodo que realizó teletrabajo, usted percibió que su productividad?

- a) se mantuvo
- b) aumentó
- c) disminuyó
- d) no lo noté

8- ¿Usted experimentó algún cambio a nivel emocional que pueda relacionar directamente con su trabajo?

- a) si
- b) no

9- En caso de que la respuesta anterior haya sido positiva, este cambio usted lo asociaría a?

- a) usted se sintió más cansado
- b) Sintió que no podía rendir en el trabajo

c) Se sintió más triste o con pena

d) Sintió que estaba más irritable

10- Durante el tiempo de teletrabajo, y a consecuencia de esto, ¿usted visitó alguno de los siguientes especialistas? (Contestar todas las que correspondan) (respuesta múltiple):

- a) Kinesiólogo
- b) Traumatólogo
- c) Psicólogo
- d) Terapeuta ocupacional
- e) Psiquiatra
- f) Otro, cuál_____

11- En relación a la salud mental, entendida como “un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad” (OMS).

Usted percibió durante su período de teletrabajo que ésta (Contestar todas las que correspondan) (respuesta múltiple):

- a) Fue afectada por las cuarentenas
- b) Fue afectada por las tensiones familiares
- c) Fue afectada por la excesiva carga laboral
- d) Todas las anteriores
- e) No se vio modificada

12. Durante el periodo de teletrabajo usted se ha sentido?

- a) Más presionado por tener que cumplir sus labores
- b) Igual de presionado
- c) Menos presionado
- d) Nada presionado

13- Durante el tiempo de teletrabajo, y a consecuencia de esto, ¿Sufrió alguna enfermedad o síntoma que le haya obligado a tomar licencia médica?:

- a) Sí
- b) No

14- ¿Qué hábitos de su vida cotidiana modificó durante el periodo de teletrabajo? (Contestar todas las que correspondan) (respuesta múltiple):

- a) actividad física
- b) ingesta de alimentos
- c) descanso y ocio
- d) relaciones sociales
- e) Ninguna

15- Durante el período en el que usted se desempeñó mediante la modalidad de teletrabajo, ¿en qué medida modificó su actividad física?

- a) muy poco
- b) poco
- c) medianamente
- d) bastante

16- usted siente que durante el periodo de cuarentena, aumentó su consumo de (Contestar todas las que correspondan) (respuesta múltiple):

- a) Alimentos por ansiedad
- b) consumo de bebidas alcohólicas
- c) Consumo de drogas o medicamentos no prescritos por un médico
- d) Consumo de contenidos de internet y redes sociales
- e) No aumentó mi consumo

17- Durante el periodo de confinamiento cuánto tiempo se mantuvo teletrabajando.

- a) menos de 1 mes
- b) de 1 a 2 meses
- c) de 3 a 5 meses
- d) de 6 meses o más.

18- En su hogar, ¿quién se hace cargo de las labores domésticas y de cuidado?

- a) yo solamente porque nadie más puede hacerse cargo
- b) Es compartido por mí y mi pareja en partes iguales
- c) Yo con algún otro miembro de mi familia (padres, otros hijos, hermanos, etc)
- d) Lo hace otra persona de mi familia
- e) Lo hace una persona externa a mi familia.

19- Usted siente que los niveles de violencia o conflictos familiares en su hogar:

- a) Aumentaron
- b) Se mantuvieron igual
- c) Disminuyeron

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA
ADMINISTRACION MUNICIPAL

PRORRÓGASE AUTORIZACIÓN
FUNCIONARIOS SUJETOS A MODALIDAD
FLEXIBLE DEL TRABAJO, ESTABLÉZCASE
TURNOS QUINCENALES, Y AUTORIZÁSE
EXENCIÓN DE DEBER DE ASISTENCIA EN
CASOS QUE INDICA

Decreto Exento N° 1001/ 18 /

714

La Pintana, 16 ABR 2020

VISTOS:

1. Lo dispuesto en el artículo 19 N°9 de la Constitución Política de la República de Chile;
2. Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
3. Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos del Estado; y lo dispuesto en el artículo 52, en virtud del cual, es posible que los actos administrativos tengan efectos retroactivos, sólo cuando produzca consecuencia favorables para los interesados y no lesionen derechos a terceros.
4. El Decreto N° 04, de 05 de Enero de 2020, modificado mediante del Decreto N°6 del 07 de Marzo del mismo año del Ministerio de Salud, que decreta alerta sanitaria por el periodo que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia Internacional (ESPI) por brote de nuevo Coronavirus (2019-NCOV);
5. El Instructivo Presidencial N°3, de 16 de Marzo de 2020, que imparte medidas de prevención y reacción por casos de brote de COVID-19.
6. El Dictamen N°3.610 de 17 de marzo de 2020 de la Contraloría General de la República que imparte medidas de gestión que pueden adoptar los órganos de la administración del estado a propósito del brote de COVID-19.
7. La Política de Recursos Humanos de la Municipalidad de la Pintana aprobada mediante Decreto Exento N°1701/3631/897 de 11 de Mayo de 2017.
8. El Memorándum N°1001/202 de 28 de diciembre de 2017 sobre instrucciones por control de asistencia y permanencia.
9. La Orden de Servicio N°01 de Alcaldía, de 16 de Marzo de 2020, que establece modalidad flexible de la organización del trabajo para los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de La Pintana atendido el brote de COVID-19.
10. El Decreto Exento N°1200/457/2943 de 26 de diciembre de 2019 que aprueba el presupuesto municipal para el año 2020.
11. Memorándum N°1001/202 de 28 de diciembre de 2017 sobre Instrucciones por control de asistencia y permanencia.
12. El Decreto Exento N° 1001/11/606 de 18 de marzo de 2020, de la Municipalidad de La Pintana, que autoriza a funcionarios sujetos a modalidad flexible del trabajo;
13. Decreto N° 107, de 20 de marzo de 2020, del Ministerio de Interior y Seguridad Pública, se declara como zonas afectadas por catástrofe a las comunas que indica, entre ellas, la comuna de La Pintana.
14. Que mediante Resolución Exenta N° 208, de 25 de marzo de 2020, dispone medidas sanitarias que indica por brote de COVID-19, entre ellas, aislamiento colectivo o zonas de cuarentena en comunas que indica.
15. El Decreto Exento N°1001/13/635 de 27 de marzo de 2020, de la Municipalidad de La Pintana, que prorroga autorización a funcionarios sujetos a modalidad flexible del trabajo y autoriza exención de deber de asistencia en casos que indica.
16. El Decreto N°1001/15/683 de 06 de Abril de 2020 de autorización a funcionarios en cuarentena preventiva y autorizase exención de deber de asistencia en casos que indica.
17. Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;

CONSIDERANDO:

1. Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 3° de la Ley N° 18.575, la Administración del Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente.
2. Que, de conformidad a lo establecido el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 18.575, la autoridad del servicio debe velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública.
3. Que la Organización Mundial de la Salud ha reconocido la enfermedad del coronavirus (Covid-19) como una pandemia global.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA
ADMINISTRACION MUNICIPAL

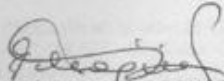
4. Que, el país atraviesa por una Alerta Sanitaria declarada en Fase 4 el 16 de marzo del 2020 por el brote de COVID -19;
5. Que, el brote de COVID-19 representa una situación de caso fortuito que, atendidas las graves consecuencias de su propagación en la población puede generar, habilita la adopción de medidas extraordinarias de gestión interna de los órganos de la administración del Estado, incluida las Municipalidades, con el objeto de resguardar a las personas que en ellos se desempeñan y a la población, evitando así la extensión del virus.
6. Que, se hace necesario velar por la salud de los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad a fin de proteger la vida y la salud de sus funcionarios, evitando la exposición innecesaria de éstos a un eventual contagio, de resguardar la continuidad del servicio público y de procurar el bienestar general de la población.
7. Que atendido lo expuesto, se ha decidido establecer una modalidad flexible de organización del trabajo para ciertos funcionarios y funcionarias de la institución, el cual comenzó a desarrollarse a partir del 18 de Marzo de 2020 por 15 días corridos, y fue prorrogado hasta el 15 Abril del 2020.
8. La autorización otorgada por cada uno de los Directores de la Municipalidad, la Jefa del Departamento de Administración de Educación, y la Jefa de Administración de Salud, a los funcionarios bajo su dependencia e informada a Administración Municipal, mediante correos electrónicos de 16, 17 y 18 de marzo de 2020.
9. Que el 02 de Abril del 2020 la Municipalidad de La Pintana fue informada de la detección 1 caso confirmado de COVID 19 de un funcionario municipal, por lo cual se otorgó autorización a permanecer en cuarentena preventiva por 14 días corridos a los funcionarios la Dirección de Tránsito, Dirección de Inspección, Departamento de Tesorería de la Dirección de Administración y Finanzas, y del Departamento de Vivienda de la Secretaría de Planificación Comunal, así como de todos los funcionarios que trabajaron en el Programa de Extraordinario de Captación y renovación de Permisos de Circulación de Vehículos Livianos 2020*.
10. Que posteriormente se han informado 5 nuevos casos que afectan a funcionarios de la Municipalidad, lo que hace necesario reducir el número de funcionarios que asisten presencialmente a trabajar en las dependencias municipales, y a establecer un sistema de turnos quincenales.

DECRETO:

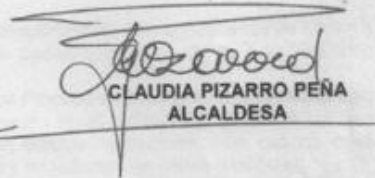
1. **PRORRÓGASE** a cumplir con su jornada de trabajo mediante modalidad flexible, por las razones de caso fortuito antes señaladas, de acuerdo a las tareas asignadas por su Jefatura directa, a los funcionarios señalados en el Decreto Exento N° 1001/11/606 de 18 de marzo de 2020, y Decreto Exento N°1001/13/635 de 27 de marzo de 2020.
2. Las labores se desarrollarán en el domicilio particular del funcionario o funcionaria, los días autorizados para estos efectos por su Jefatura directa, sin perjuicio de concurrir a la Municipalidad, en caso que sea requerido.
3. Las Jefaturas deben cumplir con la obligación de control jerárquico sobre la actuación de aquéllos y aquéllas.
4. **ESTABLÉZCASE** un sistema de **turno quincenal**, cuyos funcionarios se encuentran autorizados a asistir presencialmente a las dependencias municipales en que desarrollan sus funciones, conforme al listado anexo al presente decreto:
 - **Grupo 1:** entre el 13 de Abril y el 23 de Abril del 2020
 - **Grupo 2:** entre el 27 de Abril y el 08 de Mayo de 2020.
5. El periodo de modalidad de flexible **se prorrogará hasta el 08 de Mayo del 2020**, el cual podrá ser prorrogado de mantenerse las condiciones de caso fortuito.
6. **AUTORÍZASE** a aquellos funcionarios cuyas tareas no resulten compatibles con la modalidad de trabajo a distancia, y cuya presencia no resulte indispensable en las dependencias de la Municipalidad, autorizados por su Jefatura directa, a eximirlos de su deber de asistencia, con motivo de evitar la propagación del virus al interior del servicio, al amparo de una situación excepcional de caso fortuito, asistiéndole igualmente el derecho a percibir en forma íntegra sus remuneraciones.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LA PINTANA
ADMINISTRACION MUNICIPAL

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



SANDRA ECHAGÜE PONCE
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



CLAUDIA PIZARRO PEÑA
ALCALDESA

e ANK
JCO/SEP/PMD/MGP

Distribución:

- Alcaldía.
- Gabinete Alcaldía
- Administración Municipal.
- Asesoría Jurídica.
- Dirección de Control.
- Dirección de Administración y Finanzas.
- Secretaría Municipal.
- Secretaría Comunal de Planificación.
- Dirección de Seguridad Humana.
- Dirección de Servicios Operativos Generales.
- Dirección de Tránsito.
- Dirección de Obras Municipales.
- Dirección de Inspección.
- Dirección de Servicios Informáticos.
- Dirección de Gestión Ambiental.
- Dirección de Desarrollo Comunitario.
- Dirección de la Niñez.
- Depto. de Administración de Educación.
- Depto. de Administración de Salud.
- Juzgado de Policía Local.