



UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

FACULTAD DE INGENIERÍA  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA COMERCIAL

**ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL TELETRABAJO Y SU  
IMPLICANCIA SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE  
FUNCIONARIOS ACADÉMICOS Y NO ACADÉMICOS DE LA  
UNIVERSIDAD DE ATACAMA**

Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos para obtener el título de  
Ingeniera Comercial.

Profesor Guía: Yanina Vecchiola Abarca

Natalia Fabiola Barrios Zúñiga

Copiapó, Chile 2021

## **Agradecimientos**

Agradecer en primer lugar a Dios, por darme la fortaleza necesaria para no rendirme en el proceso; a mi familia, principalmente a mi hijo Daniel, por todo el sacrificio que supuso para él este paso por la universidad; a mis amigos, por su apoyo incondicional y finalmente a la profesora Yanina Vecchiola Abarca, mi guía en este trabajo, quién con su infinita paciencia y sabiduría logró ayudarme a sortear todos los obstáculos que fueron apareciendo mientras se estaba desarrollando esta investigación.

## Índice de contenidos

<b>CAPÍTULO I. Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO II. Aspectos introductorios</b> .....	<b>2</b>
2.1. Antecedentes .....	2
2.2. Justificación del tema.....	3
2.3. Objetivos .....	4
2.3.1. Objetivo general .....	4
2.3.2. Objetivos específicos .....	4
2.4. Alcances y limitaciones.....	5
2.4.1. Alcances .....	5
2.4.2. Limitaciones.....	5
<b>CAPÍTULO III. Marco teórico</b> .....	<b>6</b>
3.1. Horizonte de tiempo de la pandemia por COVID-19 .....	6
3.2. El Sars-Cov-2 como un factor de descongelamiento para las organizaciones.....	8
3.3. Modelo Sociotécnico.....	10
3.4. Impactos del cambio tecnológico en las personas a nivel genérico .....	12
3.5. El teletrabajo, una modalidad emergente en tiempos de pandemia. ....	13
3.6. Perfil del teletrabajador .....	15
3.7. Aspectos generales del teletrabajo tanto positivos como negativos.....	17
3.8. Estudios de medición .....	18
<b>CAPÍTULO IV. Antecedentes sociodemográficos de la población de estudio</b> .....	<b>21</b>
4.1. Edad.....	22
4.2. Tipo de contrato .....	23
4.3. Nivel de remuneración .....	24
4.4. Sexo.....	25
<b>CAPÍTULO V. Metodología</b> .....	<b>26</b>
5.1. Diseño de la metodología.....	26
5.2. Esquema de la metodología .....	27
5.3. Desarrollo de la metodología .....	28
5.3.1. Criterio de elección de las variables.....	28

5.3.2. Definición de las variables .....	28
5.3.3. Definición de la muestra .....	29
5.3.4. Elaboración del instrumento de recopilación de datos.....	31
5.3.5. Validación del instrumento .....	31
5.3.6. Aplicación del instrumento .....	31
5.3.7. Procesamiento de los datos recopilados .....	32
<b>CAPÍTULO VI. Análisis e interpretación de los resultados .....</b>	<b>33</b>
6.1. Resultados generales .....	33
6.1.1. Dimensión sociodemográfica.....	33
6.1.2. Dimensión laboral .....	38
6.1.3. Dimensión social.....	41
6.1.4. Dimensión competencias personales.....	42
6.1.5. Dimensión conciliación familiar y laboral.....	44
6.2. Respuesta a preguntas de investigación planteadas .....	46
6.2.1. Una persona de la Generación X hacia atrás, ¿tiene mayor dificultad para adaptarse al uso de las tecnologías que requiere el teletrabajo? .....	47
6.2.2. ¿Es relevante el nivel educacional en la adaptabilidad de esta modalidad de trabajo o es más influyente la edad? .....	48
6.2.3. ¿Es posible relacionar a trabajadores de planta con una mayor predisposición a adoptar este sistema?.....	48
6.2.4. ¿Influye el nivel de satisfacción laboral en la decisión de adoptar el teletrabajo? .....	49
6.2.5. ¿Presenta la mujer mayor índice de insatisfacción laboral que el hombre, al realizar sus tareas desde casa?.....	50
6.3. Otros análisis.....	51
6.4. Recopilación de aspectos positivos y negativos.....	52
6.4.1. Aspectos positivos y negativos del estamento académico.....	52
6.4.2. Aspectos positivos y negativos del estamento no académico.....	54
<b>CAPÍTULO VII. Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>55</b>
7.1. Conclusiones .....	55
7.2. Recomendaciones.....	57
<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>58</b>

<b>Anexos .....</b>	<b>63</b>
Anexo N° 1: Instrumento de recopilación de datos .....	63
Anexo N° 2: Resultados dimensión sociodemográfica.....	75
Anexo N° 3: Resultados variable laboral .....	76
Anexo N° 4: Uso del tiempo .....	79
Anexo N° 5: Una persona de la Generación X hacia atrás, ¿tiene mayor dificultad para adaptarse al uso de las tecnologías que requiere el teletrabajo? .....	80
Anexo N° 6: ¿Es relevante el nivel educacional en la adaptabilidad de esta modalidad de trabajo o es más influyente la edad?.....	82
Anexo N° 7: ¿Es posible relacionar a trabajadores de planta con una mayor predisposición a adoptar este sistema?.....	84
Anexo N° 8: Nivel de satisfacción e insatisfacción laboral (SL) (IL) .....	86
Anexo N° 9: ¿Influye el nivel de satisfacción laboral en la decisión de adoptar el teletrabajo? .....	88
Anexo N° 10: ¿Presenta la mujer mayor índice de insatisfacción laboral que el hombre, al realizar sus tareas desde casa? .....	89
Anexo N° 11: Relación entre realizar tareas dentro de la jornada laboral y la desconexión oportuna.....	91
Anexo N° 12: Competencias personales .....	92
Anexo N° 13: Conciliación familiar y laboral .....	93

## Índice de gráficos

Gráfico VI.1: Distribución de funcionarios por estamento de acuerdo con su estado civil .....	35
Gráfico VI.2: Distribución de funcionarios, según antigüedad laboral y tipo de contrato .....	38
Gráfico VI.3: Consideración del tiempo dedicado a realizar diversas actividades .....	43

## Índice de tablas

Tabla III.1: Convergencia de caminos para el nacimiento de los Sistemas Sociotécnicos .....	10
Tabla III.2: Competencias necesarias para teletrabajar.....	16
Tabla III.3: Revisión de estudios y aspectos considerados en ellos.....	19
Tabla IV.1: Distribución de funcionarios no académicos según estamentos.....	21
Tabla IV.2: Distribución de funcionarios de acuerdo con su generación social.....	22
Tabla IV.3: Distribución de funcionarios académicos y no académicos de acuerdo con su generación social.....	23
Tabla IV.4: Distribución de funcionarios según estamento y tipo de contrato.....	23
Tabla IV.5: Clasificación de la Escala de Remuneraciones según estamento .....	24
Tabla IV.6: Rangos de remuneraciones por estamento.....	25
Tabla IV.7: Distribución de funcionarios de acuerdo con estamento y género .....	25
Tabla V.1: Definición de variables .....	28
Tabla VI.1: Distribución de funcionarios encuestados del estamento no académicos ....	34
Tabla VI.2: Distribución de funcionarios, según estamento y generación social .....	34
Tabla VI.3: Distribución de funcionarios por estamento de acuerdo con el N° de hijos.	35
Tabla VI.4: Distribución de académicos de acuerdo con el grado de autonomía de las personas en situación de discapacidad que tienen a su cargo .....	36
Tabla VI.5: Distribución de funcionarios por estamento, de acuerdo con el rango de edad de las personas en situación de discapacidad que tienen a su cargo .....	37
Tabla VI.6: Distribución de funcionarios no académicos de acuerdo con su mayor nivel educacional alcanzado.....	37
Tabla VI.7: Distribución relativa de funcionarios según su estamento y resultado de los distintos aspectos medidos de la variable social .....	41
Tabla VI.8: Aspectos positivos del estamento académicos .....	52
Tabla VI.9: Aspectos negativos del estamento académicos.....	53
Tabla VI.10: Aspectos positivos del estamento no académico .....	54
Tabla VI.11: Aspectos negativos del estamento no académico .....	54

## Índice de figuras

Figura III.1: Modelo de cambio de Kurt Lewin.....	9
Figura III.2: Factores que influyen en la SL.....	18
Figura V.1: Esquema de la metodología.....	27



## **Resumen**

A raíz del COVID-19, los funcionarios, tanto académicos como no académicos, de la Universidad de Atacama experimentaron un cambio repentino e improvisado en su forma de trabajar. La presente investigación identifica los aspectos positivos y negativos que se derivaron de esta situación. Se investigó respecto a lo laboral, social, competencias personales para teletrabajar, conciliación entre lo laboral y familiar y satisfacción e insatisfacción laboral, para un grupo de 131 académicos y 118 funcionarios no académicos. La investigación reveló que existen grandes diferencias entre ambos grupos de estudio, evidenciando que en lo laboral los académicos se vieron fuertemente perjudicados debido al aumento de tareas que han tenido que asumir, este grupo, además, en su mayoría no ha logrado la conciliación entre su trabajo y su familia, situaciones que no se evidencian para el otro grupo. Se encontró además que ambos grupos tienen competencias suficientes para desempeñar sus funciones desde su casa y no se demostró que hubiera aislamiento profesional por parte de ellos. Se evidenció que los académicos presentan mayores índices de insatisfacción respecto al otro grupo, en especial las académicas, debido principalmente a la cantidad de tiempo que dedican a realizar labores de tipo domésticas.

COVID-19 – TELETRABAJO – ASPECTOS POSITIVOS – ASPECTOS NEGATIVOS  
- SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL

## **CAPÍTULO I. Introducción**

El mundo entero está sumido en una crisis sanitaria sin precedentes dentro de la historia, el virus Sars-CoV-2 emergió el año 2020 desde China y se propagó rápidamente por el resto de los países, generando una ola de caos a su paso, situación que llevó a la Organización Mundial de la Salud a declarar la enfermedad del coronavirus como pandémica, debido a la masiva propagación y al elevado número de muertes dejado a su paso. Luego de esta declaración, todas las naciones comenzaron a implementar medidas para evitar la propagación del virus, desde el cierre de fronteras hasta el confinamiento masivo de personas dentro de sus hogares. A pesar de que el mundo pareciera haberse paralizado, las economías a nivel global debían mantenerse en funcionamiento, por lo cual un gran número de empresas modificó la forma de llevar a cabo sus labores, transformando rápidamente sus procesos e implementado el trabajo remoto como una forma de continuar con sus operaciones.

En Chile, organizaciones tanto del sector privado como público implementaron de forma masiva el teletrabajo, modalidad que permitió dar continuidad a las empresas, incluso en el área educativa, como reemplazo de las clases presenciales tanto en colegios como en universidades.

La Universidad de Atacama no estuvo ajena a este proceso y de forma repentina e improvisada comenzó el proceso de las clases virtuales. Sin embargo, ni funcionarios ni estudiantes estaban preparados para este sistema.

Es en este contexto donde se sitúa esta investigación, la cual viene a evidenciar aspectos positivos y negativos que se derivan luego de dos años de implementado el teletrabajo, en funcionarios tanto académicos como no académicos de la Universidad, en esta situación de crisis sanitaria.

Primero se presenta una base teórica para cimentar y orientar la investigación, seguido de una metodología que permita lograr los objetivos que este estudio pretende cumplir y por último, se presentan los resultados derivados de esta investigación.

## **CAPÍTULO II. Aspectos introductorios**

### 2.1. Antecedentes

Sin duda el año 2020 fue un año que trajo consigo cambios sin precedentes en el mundo laboral. Luego de que el 11 de marzo del 2020, en una rueda de prensa, el director general de la Organización Mundial de la Salud OMS Tedros Ghebreyesus, declaró al COVID-19 como una pandemia, debido a que los contagios por este virus habían alcanzado los 118.000 casos en 114 países y 4.291 personas habían perdido la vida por su causa, nada volvió a ser como antes. Una gran mayoría de países comenzó a actuar en consecuencia con el propósito de contener la propagación, siguiendo los lineamientos propuestos por la OMS en ese entonces, que se basaban principalmente en promover y priorizar la salud pública. El director en aquella rueda de prensa manifestó: “Esto no es solo una crisis de salud pública, es una crisis que afectará a todos los sectores, y por esa razón todos los sectores y todas las personas deben tomar parte en la lucha”.

Luego de aquella declaración comenzó el cierre de fronteras, principalmente en países europeos como Italia, España, Francia y Reino Unido, se cerraron también las fronteras de Estados Unidos para China y gran parte del mundo sucumbió en un estado de confinamiento masivo de la población.

Todo lo expuesto anteriormente generó un desequilibrio en todas las áreas en la vida de las personas, y con mayor relevancia en la forma de trabajar.

Esta nueva realidad, moldeada por la crisis sanitaria trajo consigo de forma imprevista la irrupción masiva del trabajo telemático, más conocido tal vez como teletrabajo, modalidad que, en muchos países, incluyendo a Chile, no tenía una regulación definida hasta entonces.

Con la finalidad de seguir operando, muchas empresas chilenas y extranjeras que tienen operaciones en Chile, de forma improvisada, adoptaron esta modalidad, la cual ha sido objeto de diferentes estudios para, de cierta forma, intentar visualizar los efectos de su implementación.

## 2.2. Justificación del tema

Producto de la pandemia por Covid-19 las instituciones públicas en Chile adoptaron de forma masiva la modalidad de teletrabajo. No obstante, la implementación del teletrabajo no ha sido equivalente en todos los servicios públicos, ya que esto depende en gran medida de la naturaleza de los servicios que se prestan.

Por normativa, la elección del sistema de teletrabajo es algo voluntario para los funcionarios públicos, sin embargo, esta normativa no es aplicable a aquellos que ejercen sus funciones en las universidades públicas del país, básicamente por la suspensión de clases presenciales decretada por el gobierno a inicios del 2020, en donde el Ministerio de Salud, estableció un plan de acción para Instituciones de Educación Superior en el cual resuelve reemplazar el sistema habitual por modalidades alternativas. Los funcionarios tanto académicos como no académicos de las distintas universidades, en especial los pertenecientes a la Universidad de Atacama no tienen la posibilidad de elegir voluntariamente si adoptar o no esta modalidad de trabajo.

Esta abrupta entrada en esta modalidad de trabajo docente se ha tornado compleja, dadas las múltiples opciones tanto tecnológicas como pedagógicas, lo que hace que sea posible terminar con resultados inferiores a los esperados, además de generar posibles frustraciones y agobios debido al poco tiempo de adaptación en esta modalidad no experimentada con anterioridad por los académicos de la universidad, sumado a la inexistente capacitación recibida.

Los funcionarios no docentes, por otra parte, según la naturaleza de sus contratos y tareas, entran en un estado de incertidumbre respecto de su futuro laboral.

En este contexto, este estudio desarrollará un diagnóstico de la situación actual de dos de los tres estamentos de la Universidad de Atacama, académicos y no académicos, con el propósito de detectar aspectos tanto positivos como negativos luego de la implementación de la modalidad de trabajo online, incorporando sus características sociodemográficas en el análisis. Este diagnóstico pretende evidenciar la situación real de los funcionarios, con el fin de ser un aporte en la toma de futuras decisiones respecto de la incorporación de este sistema de trabajo.

Con el fin de orientar este estudio, se establecerán las siguientes preguntas de investigación:

- Una persona de la Generación X hacia atrás, ¿Tiene mayor dificultad para adaptarse al uso de las tecnologías que requiere el teletrabajo?
- ¿Es relevante el nivel educacional en la adaptabilidad de esta modalidad de trabajo o es más influyente la edad?
- ¿Es posible relacionar a trabajadores de planta con una mayor predisposición a adoptar este sistema?
- A menor nivel de remuneraciones, ¿Se dificulta más el acceso al teletrabajo?
- ¿Influye el nivel de satisfacción laboral en la decisión de adoptar el teletrabajo?
- ¿Presenta la mujer mayor índice de insatisfacción laboral que el hombre, al realizar sus tareas desde casa?

### 2.3. Objetivos

#### 2.3.1. Objetivo general

- Determinar los aspectos positivos y negativos de la implementación de la modalidad de trabajo online en funcionarios académicos y no académicos de la Universidad de Atacama.

#### 2.3.2. Objetivos específicos

- Realizar una revisión documental de las implicancias de un cambio tecnológico.
- Definir las variables que serán consideradas para medir los efectos del teletrabajo en cada uno de los estamentos.
- Levantar información respecto del teletrabajo en académicos y no académicos, mediante fuentes primarias y secundarias de información.
- Evaluar los resultados obtenidos y determinar los aspectos positivos y negativos de la implementación del teletrabajo.

## 2.4. Alcances y limitaciones

### 2.4.1. Alcances

- Este trabajo tiene un alcance de estudio concerniente a funcionarios de la Universidad de Atacama, académicos y no académicos.

### 2.4.2. Limitaciones

- Dado que el universo de personas en la Universidad de Atacama es muy amplio, es que se hace necesario acotar el estudio a través de una muestra representativa de funcionarios.
- Otra de las limitaciones del estudio, es que dada la contingencia que atraviesa el país debido a la crisis sanitaria, no será posible obtener información de los funcionarios de forma directa (presencial), sino por el contrario, esta deberá ser obtenida de forma remota, mediante el uso de plataformas online.
- Debido a que no se tiene control sobre las respuestas obtenidas, es que no se puede asegurar que todas las áreas de la Universidad puedan participar en el estudio, lo cual permitiría establecer comparaciones significativas entre ellas.
- Por último, se tiene la disposición de los académicos y no académicos para colaborar en el estudio, ya que puede que no sientan el deseo o la confianza de colaborar y en ese sentido se vería afectado el desarrollo de este diagnóstico.

### **CAPÍTULO III. Marco teórico**

#### **3.1. Horizonte de tiempo de la pandemia por COVID-19**

El trabajo tal como se conoce hoy en día dista mucho de lo que fue hace pocos años atrás. Desde el año 2000 el trabajo ha presentado avances significativos, sobre todo en la región de América Latina, entre los que se considera el crecimiento en el nivel de empleo, mejoras en la calidad del empleo como la integración de la seguridad social, reducción de la informalidad y mejor acceso de los trabajadores a bienes sociales, como salud y educación (Olesker, 2016).

Las últimas décadas, que han sido marcadas por la globalización, han traído consigo cambios tecnológicos y también los procesos de liberalización, privatización y desregulación que abarcan casi todos los países del mundo, lo cual ha influido fuertemente en el marco de las relaciones laborales incidiendo en el empleo y los salarios (Weller, 2020).

Verbanaz (2019), destaca la preocupación recurrente que ha generado, lo que él llama como el desempleo tecnológico, situación que se refiere a una sustitución a gran escala y de largo plazo de los trabajadores por la automatización, uno de los avances tecnológicos observados que está causando además la polarización de los mercados laborales, disminuyendo la demanda por empleos de media cualificación y aumentando la demanda de empleos de alta y baja cualificación, que son considerados difíciles de sustituir.

En el año 2020 el contexto mundial se ve alterado por la irrupción del virus Sars-Cov-2 a nivel global. A raíz de esto, en una columna reciente de Project Syndicate, Dani Rodrik (2020), profesor de Economía Política Internacional de la Universidad de Harvard sostiene que el coronavirus viene a intensificar y profundizar las tendencias políticas y económicas globales, ya sean vigentes o emergentes.

Dada la tendencia observada del mercado laboral hacia la digitalización, es que Jürgen Weller (2020) sostiene que, a raíz de la pandemia, existe una profundización de las tendencias de destrucción, generación y transformación del empleo, las cuales se manifiestan en la reducción de la empleabilidad en ciertos sectores de la economía como los restaurantes, hotelería, turismo y comercio, debido principalmente a las medidas restrictivas impuestas por los países para evitar la propagación del virus; la generación de

empleos en nuevos sectores como comercio electrónico o distribución de productos; y la transformación del empleo mediante el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

En este contexto la incertidumbre sobre la duración de la crisis sanitaria producida por la pandemia y, por lo tanto, esta fase vertiginosa de cambio en la forma de trabajar viene dada por varios factores:

Cristóbal Cuadrado, académico de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile ([www.uchile.cl](http://www.uchile.cl)), sostiene que la pandemia “va a concluir cuando toda la población esté vacunada e inmunizada de manera efectiva”, lo que es indicativo de que no sucederá de forma simultánea en todo el mundo. De hecho las cifras muestran, que hasta fines de noviembre del 2021, un 55,9% de la población mundial ha sido inmunizada con al menos una dosis, sin embargo, sólo un 7,1% de la población de los países de bajos ingresos se encuentra en la misma situación (Mathieu et al., 2021).

Existe un concepto que se ha escuchado fuertemente en el último tiempo, que hace referencia a la inmunidad colectiva o de grupo, la cual según Vaqué (2001), se puede interpretar como: “la resistencia total que una comunidad posee frente a una infección”, el nivel de resistencia mencionado requiere que un porcentaje específico de la población esté vacunado, para efectivamente evitar la transmisión del virus, que si bien podría darse, no sería posible catalogar esta nueva situación de contagios como pandemia.

El uso de vacunas para conseguir la inmunidad colectiva, resulta ser un objetivo cada día más difícil de conseguir, esto debido principalmente a la capacidad que está demostrando el virus de poder mutar en nuevas variantes. En el último informe entregado por la Sociedad Chilena de Infectología (2021), se señala la existencia de nuevas cepas, cada vez más resistentes, en las cuales algunas de las vacunas que hay hasta ahora en circulación, demuestran una disminución de su efectividad y eficiencia en la protección que otorgan frente a estas variantes de Sars-Cov-2.

Muchos estudios relacionados a distintos aspectos del virus no son aún concluyentes, no obstante, existen autores como Shaman y Galanti (2020), quienes sostienen que las infecciones producidas por virus respiratorios tienden a la reinfección. En este sentido, los efectos a largo plazo del virus en los seres humanos dependen no solo de la inmunidad que otorgue la vacuna, sino que además de qué tan grave pueda ser la reinfección.



Como se evidenció en los párrafos anteriores, la duración exacta de la pandemia es difícil de proyectar, sin embargo, es posible inferir que al menos en el corto plazo las condiciones aún no permitirán a las personas, organizaciones o gobiernos volver a la normalidad.

### 3.2. El Sars-Cov-2 como un factor de descongelamiento para las organizaciones

Dadas las restricciones, y luego de la entrada en confinamiento de una gran parte de la población, es que un porcentaje de la producción de bienes y servicios, tanto privados como públicos, comenzó a desarrollarse de forma remota a través de diferentes Tecnologías de la Información y Comunicación (Delfino, 2021).

Las organizaciones, como sistemas sociales abiertos que son, se encuentran en constante intercambio con el medio que lo rodea, permitiéndoles su constante evolución (Katz & Kahn, 1989). Toda evolución organizacional está precedida por un cambio (Nava Villarreal, 2013), en este sentido, este cambio podría darse por dos razones principales, un reordenamiento interno o como una respuesta a los cambios en el medio externo (Acosta, 2002).

Existen diversas teorías respecto del cambio organizacional, algunas de las cuales incluyen modelos que hasta hoy no han perdido su vigencia, tal es el caso del Modelo de cambio de Kurt Lewin, descrito por Guízar (2009), el cual consta de tres fases; descongelamiento, cambio o movimiento y recongelamiento (Ver figura III.1). El descongelamiento, se refiere a la situación inicial en que se encuentra la organización, es una situación determinante, que generalmente no se ajusta a la forma más eficiente de llevar a cabo las tareas, en esta etapa se instaura el rechazo de las actitudes y comportamientos que se espera cambiar; el cambio o movimiento es la condición o situación que se quiere llevar a cabo, es el nuevo estado que se quiere conseguir y que implica, por tanto, un nuevo patrón de conductas y actitudes; y por último, el recongelamiento, que hace referencia al nuevo estado que se quiere conseguir, en donde la organización consigue adaptarse a los cambios propuestos consiguiendo nuevamente un equilibrio.

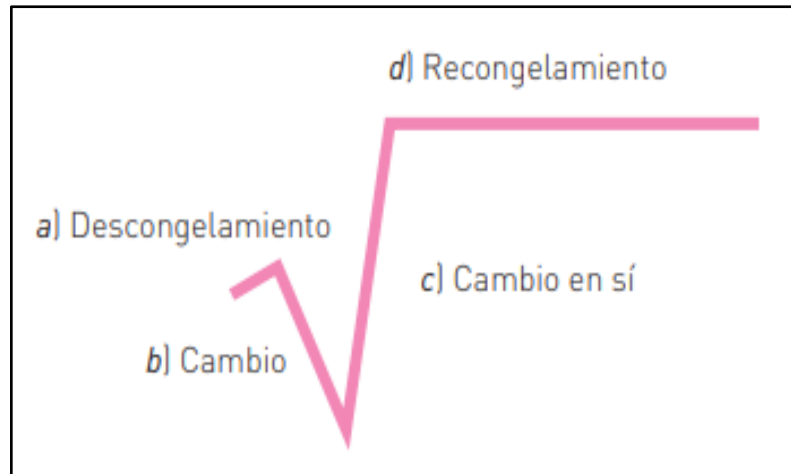


Figura III.1: Modelo de cambio de Kurt Lewin

Fuente: *Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones*, (Guízar, 2011)

Las fases descritas anteriormente están condicionadas, según Lewin, por dos tipos de fuerzas, las fuerzas impulsoras, que son las que colaboran para que se efectúe el cambio, y las fuerzas restrictivas que son las que se oponen a este.

Situando este Modelo en el contexto descrito en los primeros párrafos de este apartado, se puede decir que el virus Sars-Cov-2 vino a desajustar el equilibrio que tenían las organizaciones, haciéndolas entrar involuntariamente en una fase de descongelamiento, esto quiere decir que las organizaciones deben prepararse para aceptar los cambios que sean necesarios de llevar a cabo para establecer una forma distinta de funcionar. La clave para que esta fase se desarrolle con éxito es la comunicación efectiva y directa de la intención de cambio hacia las personas, para que estas puedan apoyar el proceso.

### 3.3. Modelo Sociotécnico

El concepto de Sistema Sociotécnico fue desarrollado entre otros, por dos investigadores Fred Emery y Eric Trist, en el Instituto Tavistock de Londres en los años 50, en el contexto de los estudios sobre la organización del trabajo (Ropohl, 1999).

Para Emery (1972) un sistema sociotécnico trata sobre aspectos sociales de las personas y la sociedad en conjunto, con aspectos técnicos como la estructura organizacional y los procesos asociados como un todo, con el propósito de conseguir logros en ambos.

Trist (1981) define un sistema sociotécnico como la interacción compleja entre seres humanos y máquinas, insertos en aspectos ambientales propios del sistema de trabajo.

Este modelo nace de la convergencia de dos caminos históricos, que se desarrollan de forma casi paralela, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla III.1: Convergencia de caminos para el nacimiento de los Sistemas Sociotécnicos

Primer camino histórico	Segundo camino histórico
Ver la realidad como Sistemas, donde confluye lo natural, social y tecnológico, considerando lo social y humano como un fin.	Comenzó con la incorporación de las relaciones humanas en la administración de las organizaciones, culminando con la integración de aspectos sociales en sistemas.
L. Von Bertalanffy, años 30', creador de la Teoría General de Sistemas.	E. Mayo entre 1933 y 1947, establece consideraciones relacionadas a las relaciones humanas y la cooperación para la resolución de conflictos sociales.
P.M. Morse y G.E. Kimball, Churchman, Ackoff y Arnoff, entre otros, entre los años 1951 y 1957 definen sistémicamente la Investigación de Operaciones.	Herbert A. Simon y Cyert y March, entre 1948 y 1963, desarrollan la Teoría Organizacional de la Toma de Decisiones.
Investigadores como H.H. Goode, Machol, A.D. Hall, H. Chestnut, Van Court Hare, entre otros, entre los años 1957 y 1968 desarrollan la Ingeniería de Sistemas.	Kurt Lewin entre 1947 y 1951 mediante su teoría de campo, desarrolla el proceso de Investigación-Acción para explicar el fenómeno del cambio y estudiar fenómenos sociales.
G.M. Jenkins, R. de Neufville y J.H. Stafford entre 1969 y 1971 presentan el Enfoque de Sistemas.	Checkland entre 1975 y 1979 establece un Método para los Sistemas Suaves (sistemas organizacionales que consideran aspectos sociales).

Fuente: Elaboración propia basada en Cuatro caminos de la evolución de la metodología de sistemas (Vázquez et al., 2004).

Siguiendo con este concepto, algunos autores señalan que “los cambios tecnológicos radicales que han ido ocurriendo a lo largo de la historia, han ido obligando a las organizaciones a replantearse todos los principios que hasta hace poco consideraban válidos” (Porrás, 2002).

Por otra parte, las organizaciones que pueden catalogarse como de excelencia son aquellas que saben sacar el mejor provecho de sus tecnologías, independiente de si estas son las más avanzadas o sofisticadas del mercado; son capaces de generar ventajas a partir del correcto uso de las tecnologías incluyéndolas en el desarrollo de los procesos administrativos relevantes de la organización (Chiavenato, 2009).

La rápida introducción de TIC en las organizaciones está creando estructuras organizacionales cada vez más flexibles, que les permite una mejor adaptación al entorno, consiguiendo responder de mejor forma y pudiendo prever cambios con mayor velocidad, lo cual les permite generar una mayor ventaja competitiva en relación con el resto de las organizaciones (Montijo, 2015).

En las organizaciones industriales, los cambios tecnológicos posibilitan cambios en los procesos y naturaleza de las tareas lo que implica un avance significativo sobre las expectativas de productividad, sostenibilidad y flexibilidad (Patience & Pluske, 2019).

En organizaciones del sector público, la innovación se relaciona directamente con el valor público, el cual está cuantificado subjetivamente por los beneficios que puedan obtener los destinatarios y el reconocimiento por parte de ellos a partir de los resultados generados por las prestaciones que las organizaciones estatales les puedan ofrecer (Pezo, 2017).

En definitiva, la adopción de cambios tecnológicos ha creado un entorno radicalmente cambiante para las organizaciones, modificando de forma significativa las estructuras organizacionales, dejando fuera límites tanto físicos como geográficos, aprovechando de esta manera lo que cada región pueda ofrecerles, generando la apertura de nuevos mercados con competidores cada vez más dispuestos a incorporar estas tecnologías como una base en sus operaciones.

### 3.4. Impactos del cambio tecnológico en las personas a nivel genérico

La explosiva expansión del uso de TIC en la sociedad ha sido sin duda beneficioso en muchos aspectos, que incluyen nuevos medios de comunicación, trabajo, aprendizaje y entretenimiento (Muñoz-Miralles et al., 2016). Sin embargo, en los jóvenes, también conocidos como nativos digitales, el uso de redes sociales, videojuegos y los teléfonos móviles ha traído cambios radicales en sus vidas (Prensky, 2001), generando efectos negativos cuando existe descontrol y uso excesivo, que consideran entre otros, ausentismo laboral y escolar, fracaso académico, deterioro de relaciones familiares y de amistad (Carbonell et al., 2012).

Se estima que una persona pasa en promedio 8 horas frente al computador (Hodelín et al., 2016). Debido a ese uso constante es que se deben tener ciertas condiciones ergonómicas en el puesto de trabajo para que este no represente un problema a futuro, especialmente en la salud visual, entre estas se debe tener en cuenta: el tiempo de exposición que genera una disminución de la frecuencia del parpadeo, causando sequedad ocular; la distancia y ángulo de trabajo, esto es la distancia necesaria entre la persona y la pantalla, la cual debe estar entre 45 y 55 cm, para evitar que los ojos se comporten como miopes; la iluminación, un factor que influye significativamente en el daño ocular, los niveles necesarios oscilan entre los 300 y 500 lux, un rango distinto constante puede generar fatiga ocular; y por último, la temperatura y humedad relativa del ambiente también debe ser monitoreada. La temperatura óptima está entre los 19 y 24 grados Celsius y la humedad entre el 40 y 70%, un nivel inferior puede causar sequedad ocular y uno superior, genera desconcentración en la persona (Pérez et al., 2008).

A nivel físico general, se observan daños como aumento en el riesgo de desarrollar cáncer, diabetes y problemas cardiacos, además de aumento de posibilidades de desarrollar obesidad, desórdenes de tendón y problemas de espalda, cuello y hombros, junto con un debilitamiento muscular generalizado (Hodelín et al., 2016).

### 3.5. El teletrabajo, una modalidad emergente en tiempos de pandemia.

La definición del concepto teletrabajo es muy amplia, existen tantas definiciones como autores o casos aplicados se consulten, no obstante, la primera definición de teletrabajo fue hecha por el físico e ingeniero de la NASA Jack Nilles, en medio de la crisis por el petróleo en Estados Unidos en los años 70. Nilles, considerado el padre del teletrabajo, implementó una idea, la cual consistía básicamente en llevar el trabajo al trabajador, y no al revés, en un esfuerzo por aliviar el tráfico vehicular y optimizar el uso del combustible (Allen et al., 2015). Desde ese tiempo hasta ahora el teletrabajo ha ido cambiando en sus definiciones, debido principalmente a la evolución que ha presentado la tecnología. Una definición importante de considerar en la actualidad es “El uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Organización Internacional del Trabajo, 2020a), definición que está basada en dos componentes principales: la ubicación desde donde se realiza el trabajo, que puede ser parcial o totalmente distinta al lugar de trabajo predeterminado y la utilización de dispositivos electrónicos personales para desempeñar el trabajo, como un computador, un teléfono móvil, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2020b).

El teletrabajo consta de tres fases en las que es posible evidenciar su evolución, la primera entre la década del 70 y mediados de los 80’, la cual tenía el propósito de disminuir el traslado en automóviles de los trabajadores a su lugar de trabajo, los expertos lo asociaban a temas medioambientales y energéticos (Nilles, 1996). En su segunda fase, que duró hasta comienzos de los 90’ el teletrabajo tuvo un salto evolutivo importante con la irrupción del computador y el desarrollo de redes privadas de conexión que, en conjunto con el avance en telefonía móvil, vieron en esta etapa el nacimiento de las oficinas móviles, sobre todo en empresas que tenían la tercerización de servicios entre sus actividades, y la tercera y última fase es la que se mantiene hasta ahora, la cual se ha caracterizado por la reducción gradual del precio de los equipos electrónicos, en conjunto con el extraordinario avance de su rapidez, fiabilidad y capacidad (Martino & Leader, 2014).

La modalidad de trabajo se puede categorizar de distintas formas, entre las que se encuentra el tipo de jornada laboral, la cual puede ser total o parcial; además se puede

dividir de acuerdo con el lugar donde el trabajador preste sus servicios, ya sea en casa, en otro lugar específico destinado para ello distinto del lugar habitual, de forma móvil sin un lugar determinado, o de forma combinada (telecommuting), alternando entre su lugar habitual y otro de los mencionados anteriormente; otra clasificación se basa en el estatus de empleo de los teletrabajadores, los cuales pueden ser teletrabajadores por cuenta ajena, teletrabajadores autónomos y teletrabajo informal (Gallusser, 2005).

Un aspecto fundamental que es necesario considerar en este punto es la regulación normativa en la cual está inserta esta modalidad de trabajo. A nivel internacional se destaca el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo firmado el 16 de julio del 2002, el cual nace debido a la poca concordancia que había en esos años con respecto a su regulación y con la finalidad de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea, cuyo objetivo principal era modernizar la organización del trabajo en el sector público y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a través del teletrabajo (Quintanilla, 2017).

En América Latina, al año 2017, tres países se destacan por tener el mayor avance jurídico en materia de teletrabajo: Argentina, quien crea la Coordinación de Teletrabajo, y regula jurídicamente en relación a la dependencia; Costa Rica, que mantiene dos decretos, uno relacionado a la promoción del teletrabajo en las instituciones públicas y el otro regula la implementación del teletrabajo en mujeres embarazadas tanto en empresas públicas como privadas; y Colombia, que cuenta con una ley que establece normas para promover y regular el teletrabajo (Jiménez, 2013).

Antes de la llegada de la pandemia al país, la normativa en torno al teletrabajo no era más que un proceso de discusión, no obstante, diversas empresas del ámbito multinacional ya operaban en Chile con teletrabajo, como por ejemplo Cisco Chile, empresa global dedicada a la venta, mantenimiento y consultoría de equipos de telecomunicaciones, cuya visión fue adoptar una cultura cada vez más flexible a todo nivel. Otro ejemplo de empresa es PepsiCo Chile, quien aplicó esta modalidad a todo aquel que, de acuerdo con sus funciones pudiera realizar el trabajo desde su casa, desde hace ya cuatro años.

En el sector público en Chile, hasta octubre del 2018, solo dos instituciones contaban con alguna experiencia piloto relacionada al teletrabajo, el Consejo para la Transparencia y el Instituto Nacional de Propiedad Intelectual (Soto et al., 2018).

En marzo de 2020 se promulgó en el país la Ley No. 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, que establece entre sus principales aspectos el respeto por el horario laboral garantizando el derecho a desconexión, de a lo menos 12 horas al día en un período de 24 horas; el apego a las condiciones pactadas en el contrato de trabajo; el costeo por parte del empleador de todos los gastos originados por operación, funcionamiento, mantención y reparación de los equipos que utilice el teletrabajador para realizar sus funciones y, el goce de todos los derechos tanto individuales como colectivos del Código del Trabajo.

Asimismo, entró a regir el Decreto Supremo No. 18 (2020), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba el Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo para trabajadores que se encuentren prestando servicios en trabajo a distancia o teletrabajo, las cuales contemplan principalmente medidas y evaluaciones que debe considerar el empleador con el fin de asegurar que exista un entorno donde el trabajador pueda ejecutar sus labores.

### 3.6. Perfil del teletrabajador

Para que una persona pueda desempeñarse como teletrabajador, debe poseer ciertas aptitudes laborales, psíquicas y sociales que le permitan desenvolverse con éxito en su puesto de trabajo, por lo que es esencial que se definan con anterioridad las competencias necesarias requeridas para teletrabajar (OIT, 2011).

Una forma de determinar las competencias que requiere un teletrabajador está basada en la clasificación de competencias que hace Salazar (2007), dividiéndolas en 4 categorías que se muestran a continuación:



Tabla III.2: Competencias necesarias para teletrabajar

Ámbito	Tipos de competencias	Competencia
Del saber	Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saber navegar por internet</li> <li>• Usar correo electrónico</li> <li>• Tener buena expresión escrita</li> </ul>
	Personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de aprender solo</li> <li>• Interés por aprender nuevas tecnologías</li> <li>• Ser autocrítico</li> <li>• Gestionar un ambiente de trabajo saludable, sin estrés</li> <li>• Mantener contacto profesional con los colegas</li> </ul>
Del saber hacer	Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Capacidad de administrar el tiempo</li> <li>• Responsabilidad y autonomía</li> <li>• Ética, honradez y confiabilidad</li> <li>• Capacidad de análisis</li> <li>• Elevada necesidad de logro</li> </ul>
Del saber comunicar y transferir	De comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicarse con mensajes claros y concisos</li> <li>• Mantener las relaciones pese a trabajar solo</li> <li>• Realizar actividades socializadoras</li> <li>• Saber negociar</li> </ul>

Fuente: *Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad*, (Salazar, 2007).

Por otra parte, el Manual de buenas prácticas en teletrabajo de la OIT (2011), también presenta un listado de características, que de ser desarrolladas, incrementan las posibilidades de éxito del teletrabajador. En esta lista se encuentra:

- Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa.
- Capacidad de proceder solo, sin supervisión.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados.
- Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades.
- Disciplina, sistematicidad y orden.
- Capacidad de gestionar la comunicación.

- Capacidad de autogestionar el tiempo.
- Alto grado de compromiso.
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral.

### 3.7. Aspectos generales del teletrabajo tanto positivos como negativos.

Dentro de las empresas que tenían implementado un sistema de teletrabajo antes de esta situación de crisis sanitaria mundial producto del virus SARS-Cov-2, existía cierta consonancia en cuanto a ciertos aspectos que podían catalogar como positivos o negativos provenientes de esta modalidad, tanto para la empresa misma como para sus trabajadores. Se evidenciaron aspectos positivos como mejoras en el rendimiento y la productividad, menores tiempos de desplazamiento de los trabajadores, menos estrés laboral, más tiempo para la familia, oferta de trabajo más amplia y variada, ahorro en espacios de oficina, entre otras.

En cuanto a los aspectos negativos, se consideraba la existencia de un menor tiempo para las relaciones interpersonales entre trabajadores, más estrés en el hogar, más aislamiento profesional, pérdida de trabajo en equipo, desafíos para establecer el control, dificultad en el manejo de la comunicación, etcétera (Suñé, 1995).

### 3.8. Estudios de medición

El teletrabajo, como señalada la OIT (2020), ha intensificado su uso como modalidad de trabajo en el contexto mundial de emergencia sanitaria, la rápida adaptación a este método desde diversas organizaciones, en donde la naturaleza de las funciones lo permite, les ha posibilitado mantener sus funciones evitando la paralización de sus operaciones. A dos años de iniciada la pandemia, con frecuencia se pueden observar estudios que miden la implementación del teletrabajo que se centran más bien en la productividad como resultado, sin considerar otros aspectos que pueden ser relevantes, y que son más bien en los que se enfoca este estudio.

Una de estos aspectos que se considera relevante, y que está determinado por dos de las preguntas de investigación consideradas en los antecedentes de este trabajo, es la satisfacción laboral (SL), la cual se define según Belfield & Harris (2002) como “un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”, esta variable viene dada por la unión de una cantidad múltiple de factores relacionados a las circunstancias tanto personales como laborales (Pérez & Fidalgo, 2004), como se muestra en la siguiente figura:



Figura III.2: Factores que influyen en la SL

Fuente: *Satisfacción Laboral: escala general de medición* (Pérez & Fidalgo, 2004)

Existen diversos autores que han planteado modelos que pueden ser aplicados para medir tanto la implementación del teletrabajo, como los niveles de satisfacción e insatisfacción que sienten las personas frente a su situación laboral. En la siguiente tabla se resumen diversos estudios que miden lo anteriormente mencionado, recopilando las variables estudiadas y los aspectos que consideran en la medición:

Tabla III.3: Revisión de estudios y aspectos considerados en ellos

Estudio	Variable	Aspecto que considera
El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella (Organización Internacional del Trabajo, 2020).	Variable laboral Variable social Variable legal Variable conciliación familiar y laboral Variable competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo y organización del trabajo</li> <li>• Gestión del desempeño</li> <li>• Digitalización</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Consecuencias jurídicas y contractuales</li> <li>• Formación</li> <li>• Equilibrio entre el trabajo y la vida privada</li> </ul>
Evaluación y análisis cuantitativo del sistema de teletrabajo implementado en Instituto Nacional de Propiedad Intelectual (Soto, 2018).	Variable laboral Variable social Variable conciliación familiar, laboral y personal Variable competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad</li> <li>• Conciliación vida laboral/familiar/personal</li> <li>• Calidad de vida laboral</li> <li>• Distribución y uso del tiempo</li> </ul>
Tesis: “Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud” (Hernández, 2019)	Variable laboral Variable social Variable conciliación familiar y laboral Variable salud Variable bienestar económico Variable psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Trascendencia</li> <li>• Independencia/autonomía</li> <li>• Comunicación con otras áreas</li> <li>• Crecimiento de carrera</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Desempeño laboral</li> <li>• Equilibrio vida/trabajo</li> <li>• Salud</li> <li>• Economía</li> <li>• Riesgo psicosocial</li> </ul>

Estudio	Variable	Aspecto que considera
Revista de psicología <i>Psicothema</i> “El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral” (López et al., 2011).	Variable laboral Variable conciliación familiar y laboral Variable motivacional Variable social Variable competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores intrínsecos al trabajo.</li> <li>• Desempeño de rol</li> <li>• Relaciones con otros</li> <li>• Logros y carrera profesional</li> <li>• Estructura y clima organizacional</li> <li>• Relación familia-trabajo</li> <li>• Identificación psicológica</li> <li>• Deber-obligación</li> <li>• Satisfacción laboral</li> </ul>
Escala general de satisfacción de Warr, Cook y Wall, traducida y adaptada por Pérez & Fidalgo, (2004).	Variable laboral Variable social Variable competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento obtenido por el trabajo</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Promoción</li> <li>• Horario</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Condiciones físicas del trabajo</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Relaciones con compañeros, superior directo y entre dirección y trabajadores.</li> </ul>
Revista española de orientación y psicopedagogía. “Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación” (Anaya & Suárez, 2010).	Variable laboral Variable social Variable motivacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño del trabajo</li> <li>• Condiciones de vida asociadas al trabajo</li> <li>• Realización personal</li> <li>• Promoción y superiores</li> <li>• Salario</li> </ul>
Revista Acción psicológica. “Modelo de factores gestionables” (Sánchez, 2008)	Variable laboral Variable social Variable competencias personales Variable motivacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagen interna</li> <li>• Condiciones laborales básicas</li> <li>• Contrato emocional</li> <li>• Estrategias y políticas</li> <li>• Gestión, organización y tarea</li> <li>• Dirección de personas</li> <li>• Ambiente en el equipo</li> <li>• Desarrollo personal y laboral del trabajador</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

#### **CAPÍTULO IV. Antecedentes sociodemográficos de la población de estudio**

En este capítulo se caracterizará socio-demográficamente a los funcionarios académicos y no académicos de la Universidad de Atacama. La información se obtuvo desde el Departamento de Recursos Humanos de la universidad, cuya nómina tiene corte en mayo del 2021.

La Universidad de Atacama cuenta con un total de 778 funcionarios de los cuales: 82 de ellos son directivos, 294 funcionarios corresponden a académicos y 402 a funcionarios no académicos. Estos últimos se distribuyen en cuatro estamentos: profesional, técnico, administrativo y auxiliar, como se muestra en la tabla No 3, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto Con Fuerza de Ley No. 29 (2018), sobre estatuto administrativo.

Tabla IV.1: Distribución de funcionarios no académicos según estamentos

Estamento	N° de funcionarios
Directivos	82
Profesional	143
Técnico	36
Administrativo	138
Auxiliar	85

*Fuente: Elaboración propia*

Cabe destacar que el estamento Directivos está compuesto por directivos académicos y directivos no académicos, para este estudio los directivos que ejercen funciones docentes serán considerados como académicos, cantidad que asciende a 55 funcionarios.

#### 4.1. Edad

Las generaciones entre las que está dividida actualmente la sociedad son cinco: la Generación Silenciosa que corresponde a los nacidos antes del año 1946, le siguen los Baby Boomers, cuyos años de nacimiento fluctúan entre el 1946 y el 1964, marcados por la Guerra Fría, el mundo Hippie y la polarización política, posterior a ellos se encuentra la Generación X, quienes nacieron entre los años 1965 y 1980, marcados por el gobierno militar; como penúltima generación se encuentra la Generación Y, más conocida como Millenials, cuyos años de nacimiento comprenden el tramo entre 1981 y el 1999, se destacan por el uso de redes sociales en un ambiente globalizado, marcado por la revolución tecnológica y por último, se encuentra la Generación Z, que corresponde a todas las personas nacidas después del año 2000, son los llamados nativos digitales, la generación de las APPs (Chirinos, 2009; CADEM, 2018).

Las edades de los funcionarios en su conjunto fluctúan entre los 21 y 81 años, distribuyéndose según las generaciones sociales de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla IV.2: Distribución de funcionarios de acuerdo con su generación social

Generación Social	N° de funcionarios
Generación Silenciosa	3
Baby Boomers	143
Generación X	300
Generación Y	331
Generación Z	1
Total	778

*Fuente: Elaboración propia*

Con respecto a los académicos, la distribución de los 294 funcionarios de acuerdo con sus generaciones sociales se muestra en la Tabla IV.3 de este apartado.

Tabla IV.3: Distribución de funcionarios académicos y no académicos de acuerdo con su generación social

Generación Social	Académicos	No académicos
Generación Silenciosa	2	1
Baby Boomers	48	95
Generación X	106	194
Generación Y	138	193
Generación Z	0	1
Total	294	484

*Fuente: Elaboración propia*

#### 4.2. Tipo de contrato

De acuerdo con el Decreto Con Fuerza de Ley No. 29 (2018), que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley No. 18.834, sobre Estatuto Administrativo los funcionarios pueden desempeñar cargos con contrato de planta, que es “el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución” y pueden tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes; y el empleo a contrata, que es “aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución”. La ley también faculta la contratación de funcionarios sobre la base de honorarios, pero éstos no serán objeto de este estudio.

La distribución de funcionarios de la Universidad de Atacama, de acuerdo con el tipo de estamento y de contrato es la que se muestra a continuación:

Tabla IV.4: Distribución de funcionarios según estamento y tipo de contrato

Estamento	Contrato de planta	Empleo a contrata
Académicos	94	200
No académicos	81	321

*Fuente: Elaboración propia*



El cuerpo directivo de la universidad que está compuesto por 82 funcionarios, todos ellos tienen contrato de planta. Dentro del cuerpo directivo se encuentran funcionarios que desempeñan, conjuntamente, funciones como académicos, no obstante, el número de funcionarios que mantiene esta situación no está cuantificado en la nómina.

#### 4.3. Nivel de remuneración

Las remuneraciones de los funcionarios de la Universidad de Atacama fueron establecidas en el DECRETO UDA No 142 del año 2008, en el cual se han ido incorporando modificaciones con el paso de los años, a través de las cuales se han hecho ajustes con el fin de ir actualizando tanto la escala de remuneraciones como la incorporación de nuevos cargos. La distribución de las escalas de remuneraciones se realiza mediante una clasificación de estamentos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla IV.5: Clasificación de la Escala de Remuneraciones según estamento

Clasificación	Estamento
A	Directivos superiores, directivos académicos, jefes de departamentos administrativos y jefes de sección
B	Académicos titulares, asociados, suplentes e instructores
C	Profesionales
D	Técnicos con y sin asignación de título
E	Administrativos
F	Auxiliares

*Fuente: Elaboración propia*

Los rangos de remuneraciones de acuerdo con cada clasificación se observan en la siguiente tabla:

Tabla IV.6: Rangos de remuneraciones por estamento

Clasificación	Rango de remuneraciones en pesos chilenos
A	1.832.803 - 4.971.309
B	986.995 - 3.008.584
C	963.517 - 1.699.431
D	563.600 - 1.229.480
E	479.108 - 1.067.961
F	423.657 - 626.979

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la página de transparencia de la UDA (<https://transparencia.uda.cl>).

#### 4.4. Sexo

Para este ítem no existen condicionantes que regulen la contratación equitativa en cuanto a hombres o mujeres. La dotación de funcionarios de la Universidad de Atacama cuenta con la participación de 353 funcionarias y 425 funcionarios, distribuidos por estamento de la siguiente manera:

Tabla IV.7: Distribución de funcionarios de acuerdo con estamento y género

Estamento	Femenino	Masculino
Directivos	29	53
Académicos	115	179
No académicos	209	193

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO V. Metodología**

### **5.1. Diseño de la metodología**

El autor Héctor Lerma (2012), en su libro Metodología de la investigación destaca que el diseño metodológico tiene como propósito “establecer cómo se llevará a cabo la investigación”, a través del diseño detallado de la estrategia para obtener la información y de las actividades que darán como resultado el cumplimiento de los objetivos.

Según la metodología que se utilice, Lerma plantea dos tipos de investigación, la cuantitativa y la cualitativa.

Hernández Sampieri et al., (2014) añaden un tercer tipo de investigación que está referido a una combinación entre las investigaciones cualitativas y cuantitativas, refiriéndose así, a un enfoque mixto de investigación. Una de las razones principales para su utilización es que la gran mayoría de problemas de investigación que se pueden abordar tienen una naturaleza compleja de evaluación en la que su estudio, desde solo una perspectiva, es insuficiente para lidiar con esa complejidad.

Este último tipo de investigación es el que se llevó a cabo en este trabajo, dado que se consideraron instrumentos de recolección de datos, tanto cuantitativos como cualitativos para el levantamiento de información del objeto de estudio.

En este caso en particular, en que el objeto de estudio se situó en los funcionarios de la universidad, estos pueden ser medidos desde dos tipos de realidades, una objetiva y una subjetiva, ya que se tienen aspectos cuantitativos como: la cantidad de funcionarios, ya sean docentes o no docentes, sus rangos etarios, antigüedad laboral, nivel de remuneraciones, entre otras variables, y por otro lado, se tienen variables cualitativas de estudio como las percepciones individuales que tienen los funcionarios con respecto a la implementación del teletrabajo, la calidad de vida de los funcionarios, la conciliación de su vida laboral y familiar, que tiene aspectos tanto cuantitativos, como cualitativos.

## 5.2. Esquema de la metodología

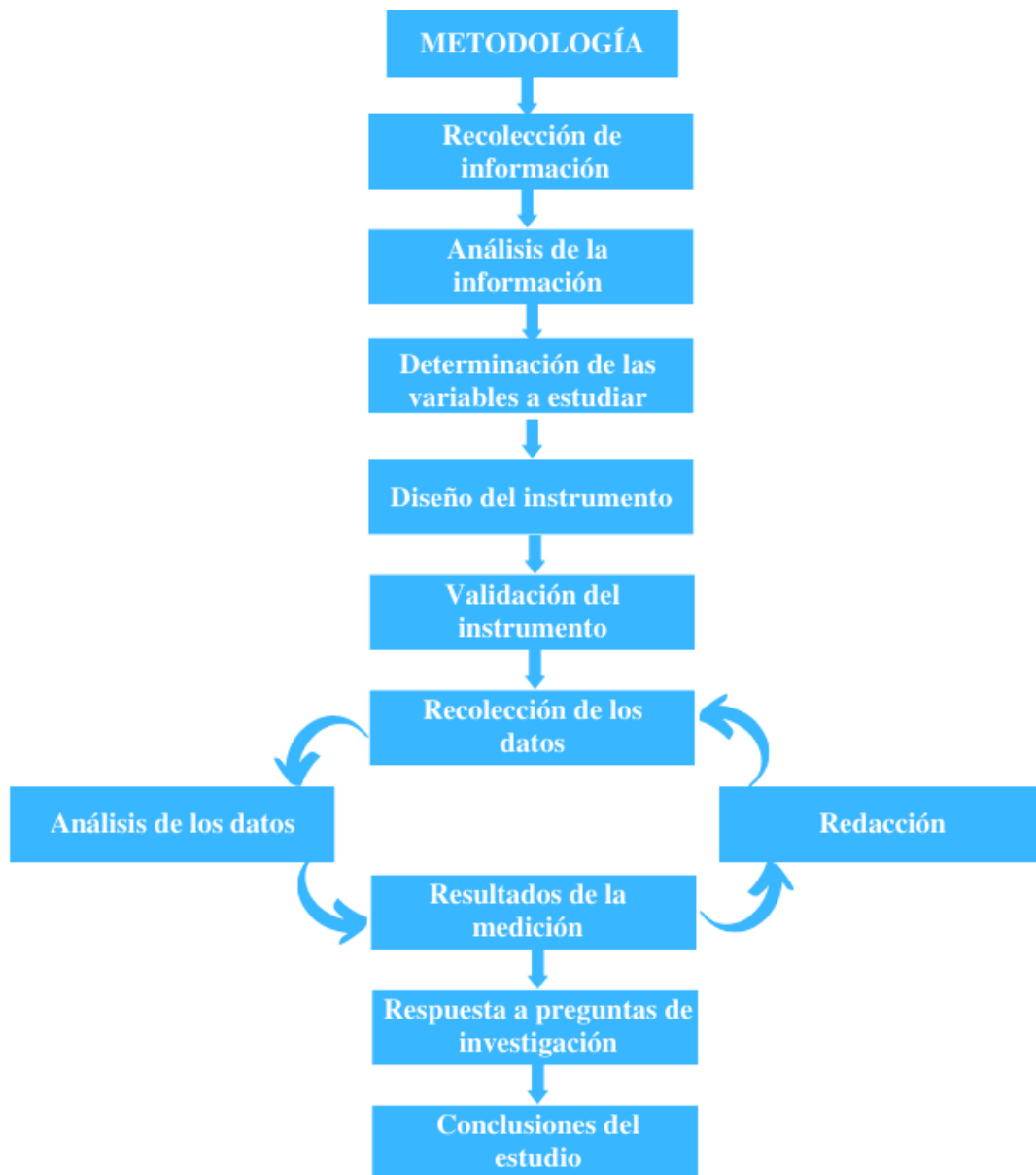


Figura V.1: Esquema de la metodología

*Fuente: Elaboración propia*

### 5.3. Desarrollo de la metodología

#### 5.3.1. Criterio de elección de las variables

El criterio utilizado para definir las variables que fueron consideradas en esta investigación, son aquellas que representan un denominador común entre los estudios analizados en la Tabla III.3 del apartado 3.8. Estudios de medición, del Capítulo III de esta investigación, además se agregó la **variable sociodemográfica**, que es fundamental para el análisis de los resultados, dado que permitirá dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas al inicio de este estudio.

#### 5.3.2. Definición de las variables

A continuación, se presenta una tabla en la cual se definen las variables seleccionadas, una vez aplicado el criterio anteriormente señalado, que fueron usadas para elaborar el instrumento de medición.

Tabla V.1: Definición de variables

Dimensión	Definición	Aspecto que evalúa
Dimensión sociodemográfica	Variable que permite establecer el perfil de cada funcionario encuestado, con el propósito de describir las poblaciones en estudio, además de constituir la base para responder las preguntas de investigación derivadas del planteamiento del problema.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sexo</li><li>2. Edad</li><li>3. Estado civil</li><li>4. Hijos</li><li>5. Situación de discapacidad</li><li>6. Personas a cargo en situación de discapacidad.</li><li>7. Nivel educacional</li><li>8. Antigüedad laboral</li><li>9. Tipo de contrato</li></ol>
Dimensión laboral	Variable que permite conocer diversas situaciones del ámbito laboral en que se desenvuelve el funcionario.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Condiciones mínimas necesarias para desarrollar trabajo a distancia.</li><li>2. Carga laboral.</li><li>3. Derecho a desconexión.</li><li>4. Supervisión del jefe directo.</li><li>5. Factibilidad de realizar sus tareas de forma online.</li><li>6. Estabilidad laboral (no académicos).</li><li>7. Actitud frente al uso del teletrabajo y su continuidad (académicos).</li><li>8. Evaluación del teletrabajo como método para la enseñanza (académicos).</li></ol>

Dimensión	Definición	Aspecto que evalúa
Dimensión social	Variable asociada a las relaciones del funcionario con distintas personas de su entorno laboral, cuyo propósito es medir cómo ha afectado el teletrabajo en la comunicación entre trabajadores.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relaciones con compañeros de trabajo y jefatura directa.</li> <li>2. Participación en actividades de grupo.</li> </ol>
Dimensión competencias personales y profesionales	Variable destinada a medir si el funcionario cuenta con las competencias personales y profesionales necesarias para teletrabajar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autonomía</li> <li>2. Uso y organización del tiempo</li> <li>3. Adaptación al uso de la tecnología</li> </ol>
Dimensión conciliación familiar y laboral	Variable destinada a conocer la situación de los funcionarios relacionada con la integración entre el trabajo y sus relaciones familiares.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Calidad de vida</li> <li>2. Nivel de cansancio/estrés</li> <li>3. Nivel de irritabilidad</li> <li>4. Tiempo para compartir en familia</li> <li>4. Atención prestada a la familia</li> </ol>

*Fuente: Elaboración propia*

### 5.3.3. Definición de la muestra

Para determinar la muestra se consideraron los datos obtenidos en el Capítulo IV de este estudio, en donde se expresa la cantidad total de funcionarios que se encontraban trabajando en la Universidad de Atacama en mayo del presente año, divididos de acuerdo con sus respectivos estamentos.

La presente investigación contempló dos poblaciones de estudio: los académicos de la universidad, que ascienden a un total de 349 funcionarios, cifra que incluye 55 directivos que ejercen funciones docentes y 294 académicos propiamente tal; y los funcionarios no académicos que ascienden a 429 funcionarios divididos en 5 estamentos: directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares.

Para ambos cálculos se determinó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Dado lo anterior, el cálculo de la muestra para ambas poblaciones en estudio viene dado por la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

N = Total de la población

Z = Nivel de confianza del 95% que es igual a 1,96

p = Proporción esperada (éxito)

q = 1- p (fracaso)

d = Error máximo 5%

#### 5.3.3.1. Muestra para funcionarios académicos

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{349 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (349 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 184 \text{ funcionarios}$$

#### 5.3.3.2. Muestra para funcionarios no académicos

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{429 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (429 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 203 \text{ funcionarios}$$

#### 5.3.4. Elaboración del instrumento de recopilación de datos

Para la recopilación de datos de esta investigación se elaboraron dos instrumentos en formato Google Forms, ambos cuentan con una base común de 58 preguntas, a las cuales se les anexó 2 en el caso de los funcionarios no académicos y 4 para los funcionarios académicos.

Las encuestas contaron con cuatro tipos de preguntas: cerradas, semi cerradas, abiertas y afirmaciones que contemplan respuestas en una escala tipo Likert con seis valoraciones, que van desde totalmente en desacuerdo a estar totalmente de acuerdo, sin considerar una valoración intermedia o indecisa.

#### 5.3.5. Validación del instrumento

Ambos instrumentos de medición fueron primeramente revisados por la directora del Departamento de Ingeniería Comercial, quién realizó diversas recomendaciones con el propósito de mejorar aspectos relacionados con el entendimiento de las preguntas por parte de los encuestados y para cerciorarse de que todas las variables involucradas estuvieran cubiertas, luego de incorporadas sus recomendaciones, los instrumentos fueron validados por un grupo de expertos, representados por tres académicos de distintas áreas del conocimiento y un funcionario no académico del estamento profesional, los cuales entregaron observaciones que fueron incorporadas a los instrumentos, dando como resultado la encuesta aplicada que se puede observar en el Anexo N°1.

#### 5.3.6. Aplicación del instrumento

La aplicación de la encuesta se realizó a través de la difusión masiva del enlace derivado de la aplicación Google Forms en donde fue confeccionada. Esta fue difundida por separado mediante correo masivo a cargo del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación de la Universidad de Atacama, tanto a funcionarios académicos como no académicos de la universidad y también, en reiteradas oportunidades mediante correo directo.



### 5.3.7. Procesamiento de los datos recopilados

Este proceso se realizó utilizando dos bases de datos, derivadas de ambas encuestas e incorporadas en el software estadístico IBM SPSS Statistics.

Previo a los análisis e interpretaciones, serán presentados descriptivamente los resultados, describiendo en primer lugar la muestra obtenida, y los resultados generales de las distintas variables en estudio. Todo esto mediante el uso de tablas de frecuencias absolutas ( $F(a)$ ) y relativas ( $F(r)$ ), además del uso de distintos tipos de gráficos.

Luego se procedió a dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas al inicio de esta investigación, integrando las variables pertinentes, seguido de otros análisis, para finalmente recopilar los aspectos positivos y negativos que se derivaron de los resultados obtenidos.

## **CAPÍTULO VI. Análisis e interpretación de los resultados**

Para realizar el análisis de los resultados obtenidos es importante mencionar que en el caso de los funcionarios académicos no se logró encuestar a la totalidad de la muestra que se había definido para este grupo, logrando tener una representatividad del 83,7% de esta población, sin embargo, en el segundo grupo encuestado correspondiente a funcionarios no académicos se logró encuestar, en el mismo período de tiempo, una muestra superior a la definida, logrando una representatividad del 109,4% de esta población. La cifra total de encuestados, incluyendo los dos grupos de estudio, asciende a 376 funcionarios.

### 6.1. Resultados generales

De los 376 funcionarios encuestados 108 de ellos (28,7%) trabaja en modalidad 100% presencial, por lo que no forman parte de este análisis. De los 268 funcionarios restantes 19 de ellos trabaja con un tipo de contrato en base a honorarios, los cuales tampoco fueron considerados para los fines de este estudio. Dicho esto, cabe señalar que sólo 249 funcionarios serán parte de este análisis, de los cuales 131 corresponde a funcionarios del estamento académico y los 118 restantes al estamento no académico de la universidad. Cabe destacar, que la muestra final obtenida no es representativa de la población, en ninguno de los dos grupos de estudio.

#### 6.1.1. Dimensión sociodemográfica

El grupo de 131 académicos encuestados está compuesto por 27 personas que desempeñan sus funciones como directivos académicos y 104 que se desempeñan como académicos; en el grupo de no académicos la representación de los estamentos está dada por la siguiente tabla:

Tabla VI.1: Distribución de funcionarios encuestados del estamento no académicos

Estamento	F(a)	F(r)
Directivos no académicos	3	2,5%
Profesionales	67	56,8%
Técnicos	7	5,9%
Administrativos	39	33,1%
Auxiliares	2	1,7%
Total	118	100%

Fuente: Elaboración propia

Respecto al **sexo** de los funcionarios, se observa un mayor predominio de funcionarios de sexo masculino en académicos con un 58,8% (77 funcionarios) en cambio en el grupo de no académicos abunda en mayor medida funcionarios de sexo femenino con un 56,8% (Anexo N°2). Se observa, además, que un funcionario académico indicó su sexo como intersexual, razón por la cual no será considerado en análisis posteriores en donde se establezcan diferencias entre ambos sexos.

Las **edades** de ambos grupos fluctúan entre los 22 y 76 años, distribuyéndose como se observa en la Tabla VI.2, en donde, además de las frecuencias, se presentan las distintas generaciones sociales a las que pertenecen los funcionarios, evidenciando que más de la mitad de los funcionarios no académicos pertenece a la Generación Y más conocida como Millenials, mientras que en el área académicos, se observa una distribución relativamente parecida de funcionarios pertenecientes tanto a la Generación X como a la Y.

Tabla VI.2: Distribución de funcionarios, según estamento y generación social

Rango de edad	Generación	Académicos		No académicos	
		F(a)	F(r)	F(a)	F(r)
Entre los 22 y 41 años	Gen Y	25	38,9%	65	55,1%
Entre los 42 y 56 años	Gen X	51	42%	36	30,5%
Entre los 57 y 76 años	B. Boomers	55	19,1%	17	14,4%
Total		131	100%	118	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el Gráfico VI.1, de acuerdo con el **estado civil** de los funcionarios, la mayor parte de académicos señaló estar casado o en unión civil mientras que el otro grupo indicó en su mayoría estar soltero.

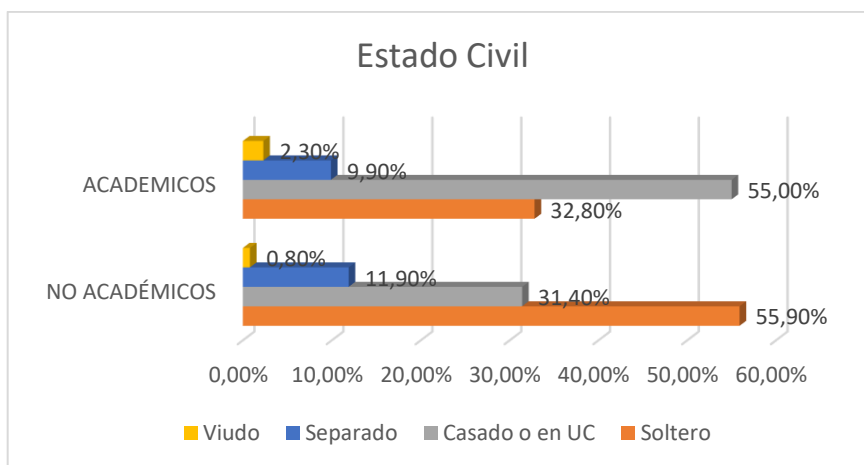


Gráfico VI.1: Distribución de funcionarios por estamento de acuerdo con su estado civil  
Fuente: Elaboración propia

Casi tres cuartas partes de los funcionarios tanto académicos como no académicos señaló tener **hijos**, 73,3% (96) y 71.2% (84) respectivamente. Respecto a las edades de los hijos, el 62,5% de académicos tiene al menos un hijo menor de edad, porcentaje similar se tiene en el grupo de no académicos, donde un 66,7% de ellos tiene al menos un hijo en las mismas condiciones. En relación con el número de hijos que tienen, su distribución se observa en la siguiente tabla:

Tabla VI.3: Distribución de funcionarios por estamento de acuerdo con el N° de hijos

Estamento	Académicos		No académicos	
	F(a)	F(r)	F(a)	F(r)
1	31	32,29%	34	40,48%
2	45	46,88%	36	42,86%
3	15	15,63%	10	11,90%
4	4	4,17%	3	3,57%
5	1	1,03%	1	1,19%
Total	96	100%	84	100%

Fuente: Elaboración propia

Otro de los aspectos medidos en esta variable es la situación de **discapacidad**, en donde 8 de los 131 académicos (6,1%), manifestó tener alguna discapacidad, sin embargo, 5 de ellos señalaron que pueden realizar sus actividades de forma totalmente independiente, y los 3 restantes, requieren poca ayuda para desenvolverse; en cuanto a los funcionarios no académicos solo 2 de los 118 funcionarios, correspondiente al 1,7% de ellos, manifestó tener alguna discapacidad, no obstante, ambos señalaron que pueden realizar sus actividades de forma totalmente independiente.

Asociado a este mismo tópico se les consultó si tienen a cargo a alguien en situación de discapacidad o con una necesidad educativa especial, a lo cual 11 funcionarios académicos (8,4%) señaló estar en esta situación, indicando que el grado de autonomía que tienen aquellos a quién tienen a cargo se concentra en su mayoría (45,5%) en no requerir de su presencia para realizar la mayoría de las actividades, los niveles restantes de autonomía se pueden observar en la Tabla VI.4. En cuanto a los funcionarios no académicos 9 de ellos (7,6%) señaló estar en esta situación, uno de los cuales posee dos personas a su cargo en esta situación; indicaron, además, que el grado de autonomía que tienen aquellos a quién tienen a cargo se concentra en su mayoría (66,7% equivalente a 6 personas) en requerir de la presencia del funcionario para realizar la mayoría de las actividades, mientras que el 33,3% (3) restante, indicó que aquellas personas son totalmente independientes.

Respecto de las edades de las personas a cargo de los académicos, estas se sintetizan en la tabla VI.5 de este ítem.

Tabla VI.4: Distribución de académicos de acuerdo con el grado de autonomía de las personas en situación de discapacidad que tienen a su cargo

Grado de autonomía	F(a)	F(r)
Totalmente independiente	1	9,1%
Independiente con supervisión	1	9,1%
No requiere su presencia para la mayoría de sus actividades	5	45,5%
Requiere su presencia para la mayoría de sus actividades	3	27,3%
Totalmente dependiente	1	9,1%

Fuente: Elaboración propia

Tabla VI.5: Distribución de funcionarios por estamento, de acuerdo con el rango de edad de las personas en situación de discapacidad que tienen a su cargo

Rango de edad	Académicos	No académicos
Entre 0 y 18 años	5	1
Entre 19 y 64 años	2	5
65 años o más	4	3
Total	11	9

Fuente: Elaboración propia

Con relación al mayor **nivel educacional** alcanzado por los funcionarios, en el caso de los académicos, predomina el grado de magíster, seguido de doctor y finalmente los académicos licenciados/titulados, con un 55%, 27,5% y 17,6%, respectivamente. Por otra parte, los funcionarios no académicos señalaron su nivel educacional como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla VI.6: Distribución de funcionarios no académicos de acuerdo con su mayor nivel educacional alcanzado

Nivel educacional	F(a)	F(r)
Enseñanza media completa	10	8,5%
Enseñanza media completa con fines laborales	1	0,8%
Técnico de nivel medio	10	8,5%
Técnico de nivel superior	13	11%
Universitaria (pregrado) completa	55	46,6%
Magíster	28	23,7%
Doctor	1	0,8%

Fuente: Elaboración propia

Los últimos dos aspectos medidos en esta dimensión son **antigüedad laboral** y **tipo de contrato**, los cuales se muestran sintetizados en los siguientes gráficos:

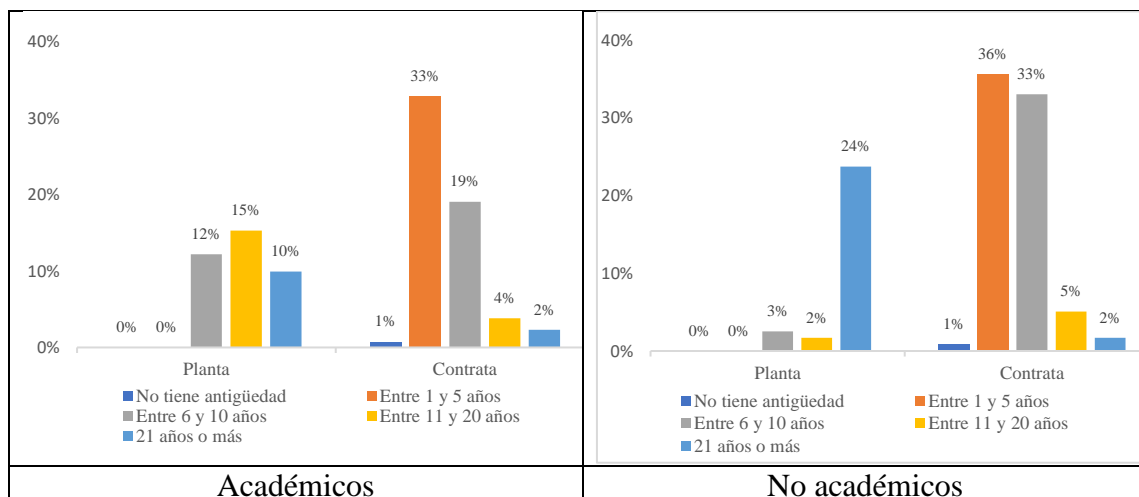


Gráfico VI.2: Distribución de funcionarios, según antigüedad laboral y tipo de contrato

Fuente: Elaboración propia

### 6.1.2. Dimensión laboral

En primera instancia se indagó respecto de si los funcionarios cuentan con las **condiciones mínimas necesarias para teletrabajar**, en este sentido se les hizo valorar cuatro afirmaciones, mediante una escala de Likert, que tienen relación con la disponibilidad de un espacio exclusivo y con mobiliario adecuado para teletrabajar; la disponibilidad de un lugar, sea exclusivo o no, que cuente con buena iluminación y se mantenga libre de ruido; la disponibilidad de recursos tecnológicos necesarios para desempeñar sus funciones y la estabilidad de la conexión a internet.

Ambos estamentos se manifestaron evidentemente a favor de estas afirmaciones, con un 73,3% de académicos (96) y un 66,9% de no académicos (79) que manifiestan una tendencia positiva a este grupo de afirmaciones (Anexo N°3). Cabe destacar que el 100% de funcionarios de ambos estamentos declaró tener acceso a internet.

Para medir la carga laboral, se consideraron dos afirmaciones, una que tiene relación con la **concentración de tareas** en ciertos períodos del semestre/año y otra que mide la **factibilidad de cumplir con las tareas asignadas** dentro del horario laboral.

Se observa que no existe una clara tendencia respecto a la primera afirmación, puesto que la cantidad de funcionarios que se manifestó positivamente no varía en gran medida por sobre la opción contraria. En el caso de académicos, un 54,2% (71) manifestó que existe concentración de tareas y en los no académicos, un 50.8% (60) de ellos manifestó lo mismo; en el caso de los funcionarios no académicos esta situación se puede justificar, debido a que existen ciertas unidades o departamentos que debido a la naturaleza de sus tareas, estas se caracterizan por concentrarse en ciertos períodos; respecto a los funcionarios académicos, se puede asociar un aumento de tareas en períodos de toma de pruebas y exámenes, sin embargo, en este último caso, el resultado no es concluyente, debido a que lo descrito anteriormente es propio de las tareas de los académicos, pero no todos manifestaron concentración de estas.

En cuanto a la segunda afirmación, se observaron diferencias en ambos grupos, un 58% de académicos (76 funcionarios) aseguró que no le es factible realizar todas las tareas asignadas dentro del horario laboral, frente a un 23,7% de no académicos (28 funcionarios) que manifestó la misma situación.

En lo que concierne al **derecho a desconexión** que poseen por ley los teletrabajadores, se les hizo valorar dos afirmaciones, la primera, referente al respeto que ellos manifiestan por su jornada laboral, pudiendo desconectarse sin problemas una vez que esta termina; y la segunda, que se refiere a la influencia que tiene el jefe directo sobre el funcionario para que este no pueda desconectarse oportunamente de sus labores.

En cuanto a los resultados, se tiene que el 75,4% de los académicos no tiene respeto por su jornada laboral, extendiendo sus labores más allá de la duración de esta, cosa que no sucede en los funcionarios no académicos, ya que el 63,6% manifestó que puede desconectarse sin problema al término de su horario laboral. Por otra parte, no es posible asociar esta incidencia al jefe directo, ya que tanto académicos como no académicos, señalaron que este sí respeta su jornada, con un 76,2% y 83,1%, respectivamente.

En materia de la **supervisión** a la que los funcionarios están sometidos por parte de su jefe directo, se les pidió comparar el nivel de supervisión que tenían antes del teletrabajo y ahora, en donde, tanto académicos como no académicos señalaron que este nivel se



mantuvo respecto del trabajo presencial, con un 76,2% y un 83,9%, respectivamente. En cuanto a la disminución del nivel de supervisión lo indicó un 10,8% de académicos y 5,9% de funcionarios no académicos y el aumento de la supervisión lo refleja un 13,1% de académicos y un 10,2% de funcionarios no académicos; en cuanto a las personas que manifestaron disminución, señalan que la principal razón, tanto en académicos como no académicos, es que sienten que su jefe confía en ellos; y respecto del aumento, en académicos, la principal razón es que sienten que su jefe cree que puede necesitar más apoyo, y en no académicos, el bajo desarrollo de habilidades del jefe para supervisar trabajo online.

En relación con la afirmación sobre la factibilidad de realizar sus tareas de forma online, ambos grupos expresaron una valoración positiva de este aspecto, con un 76,9% de los académicos y un 86,4% de los no académicos.

El siguiente aspecto, sólo fue medido en el caso de los funcionarios no académicos. Se le consultó respecto a la **valoración que le dan tanto a su estabilidad laboral como a su sueldo**, esto antes de la pandemia, es decir, trabajando de forma presencial, y ahora en teletrabajo. Se tiene como resultado, que antes del teletrabajo valoraban más el sueldo, con un 55,1% de las preferencias, sin embargo, ahora existe una mayor valoración de la estabilidad laboral, con un 72,9%. Esto puede explicarse debido a que ha habido disminución de la cantidad de tareas que realizan algunos funcionarios, principalmente los asociados a las facultades académicas, por lo que existe el riesgo, de que al asumir menos cantidad de trabajo pueda verse reducida su jornada laboral, o en el peor de los casos, que la universidad pueda considerar una reestructuración de su diseño organizacional, que conlleve una disminución del personal de aquellas áreas.

Por otra parte, se les consultó a los funcionarios académicos respecto del teletrabajo como método para la enseñanza, en cuanto a la eficacia del aprendizaje a distancia, las condiciones ideales para una efectiva enseñanza virtual, que fue lo que más se le ha dificultado del uso este método y su preferencia respecto a la enseñanza remota o presencial.

En cuanto a los resultados, un 63,1% de los académicos consideró que la modalidad online es un buen método para enseñar, sin embargo, sólo un 4% lo prefirió como método de enseñanza; poco más de la mitad de los académicos (52%), manifestó que el sistema mixto es lo más adecuado, seguido de un 45% de ellos que se inclinó por mantener el sistema presencial.

La gran mayoría de académicos (78%), señaló que el no recibir retroalimentación de los alumnos durante las clases ha sido lo que más se le ha dificultado de la enseñanza online, la incertidumbre de no saber si están o no, ha sido algo complejo para ellos, junto con esto, señalaron que las condiciones ideales para una efectiva enseñanza online serían, primero, que se tome en cuenta la naturaleza de las asignaturas con un 37% de las preferencias, seguido de la existencia de un compromiso por parte de los alumnos con un 31%, y número acotado de alumnos por clase con un 29%.

### 6.1.3. Dimensión social

Esta dimensión fue medida a través de tres situaciones: el apoyo recibido por parte de compañeros, la participación del funcionario en actividades de su departamento y de la universidad en general, y la consideración que siente que se les da a sus opiniones en las reuniones de grupos de trabajo.

Se les pidió comparar su situación actual con teletrabajo, respecto de la situación anterior trabajando presencial. Los resultados obtenidos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla VI.7: Distribución relativa de funcionarios según su estamento y resultado de los distintos aspectos medidos de la variable social

Estamento		Académicos			No académicos		
Aspecto medido		Se mantuvo	Aumentó	Disminuyó	Se mantuvo	Aumentó	Disminuyó
1	Apoyo	60%	9,2%	30,8%	67,8%	16,1%	16,1%
2	Participación	36,2%	42,3%	21,5%	53,4%	21,2%	25,4%
3	Opinión	73,9%	16,9%	9,2%	72%	15,3%	12,7%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las principales razones para explicar el aumento o disminución de cada aspecto, se tiene que: en el caso del **apoyo** recibido, ambos grupos coinciden en que la principal razón es la mayor flexibilidad laboral, en cuanto a la disminución, los académicos la atribuyen al recargo de trabajo y los no académicos a la baja en el contacto físico. En el caso del aumento y disminución de la **participación**, ambos grupos coinciden, en el primer caso es la motivación que sienten por las nuevas instancias que existen para participar, y en el otro, el sentir que la participación no es igual que antes. Por último, para el caso de la **consideración que sienten que se les da a sus opiniones**, los académicos aluden el aumento a la mayor disponibilidad de medios para opinar, y los no académicos, a la existencia de espacios para que todos puedan opinar, y respecto de la disminución, los académicos la atribuyen a que no opinan como antes en las reuniones, y los no académicos a la inexistencia de espacios para opinar.

#### 6.1.4. Dimensión competencias personales

Esta dimensión fue medida en tres ítems, el nivel de autonomía que tiene el funcionario para trabajar, el uso del tiempo disponible y la adaptabilidad al uso de la tecnología.

En lo que respecta a la **autonomía** que tienen los funcionarios para realizar sus labores, el 43,8% de los académicos señaló que aumentó respecto a la que tenían al trabajar de forma presencial, seguido de un 36,2% que consideró que se mantuvo y el 20% restante que manifestó una disminución; por otra parte, el 57,6% de funcionarios no académicos sostuvo que se mantuvo, un 33,9% manifestó un aumento y el 20% restante indicó una disminución. La razón principal del aumento en ambos grupos es la capacidad que tienen los funcionarios de trabajar sin necesidad de supervisión, y quienes experimentaron disminución, en ambos grupos aluden a la baja en el contacto físico que ha supuesto la implementación del teletrabajo.

En cuanto al **uso del tiempo**, se les consultó si consideran adecuado el tiempo que le dedican a cuatro áreas en particular, trabajo remunerado, trabajo doméstico, tiempo para satisfacer necesidades básicas y tiempo libre.

Como se observa en el Gráfico VI.3, en general ambos grupos valoran positivamente el tiempo que le dedican al trabajo remunerado y a satisfacer sus necesidades básicas, sin embargo, los académicos pareciera que no se sienten cómodos con la cantidad de tareas domésticas que realizan, ya que sienten que no les queda tiempo libre para dedicarlo a otras actividades distintas a las ya mencionadas, cosa que no se evidencia en el otro grupo. En definitiva, los académicos valoran positivamente el uso adecuado del tiempo que le dedican al trabajo remunerado y al necesario para satisfacer necesidades básicas, como comer, dormir, entre otras, con un 74,8% y 64,9%, respectivamente; y negativamente el tiempo destinado al trabajo doméstico y el tiempo de libre disposición con un 51,1% y 63,4%, respectivamente, esto último podría indicar que existe una disminución del tiempo libre, debido al tiempo excesivo que dedican a las labores domésticas.

Por otra parte, el estamento no académico, valora positivamente todos los ítems de uso del tiempo, con el 78% de ellos a favor para el trabajo remunerado, el 63,6% para el trabajo doméstico, el 70,3% para satisfacer necesidades básicas y el 53,4% valora positivamente, es decir, que encuentra adecuado el uso del tiempo libre del que dispone (Anexo N° 4).

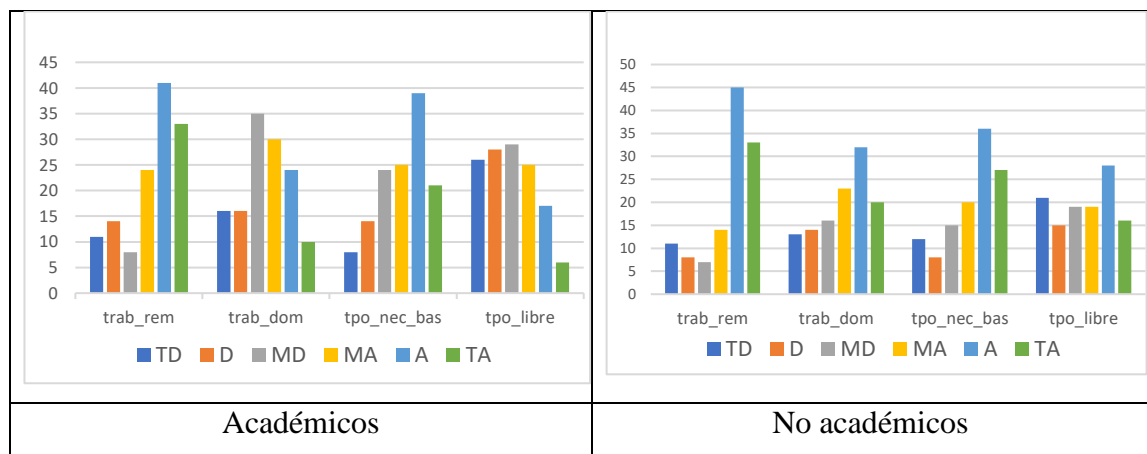


Gráfico VI.3: Consideración del tiempo dedicado a realizar diversas actividades

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la capacidad de **adaptación al uso de la tecnología**, que han tenido los funcionarios para trabajar, se observa que en general ambos grupos han logrado adaptarse bien a esta modalidad, sin embargo, el grupo de no académicos logró adaptarse mejor desde el primer momento con un 85% de funcionarios, frente al 56% de académicos que

lo logró en el mismo período. Es necesario señalar que dada la naturaleza de las tareas que desempeña el grupo de funcionarios no académicos, es que se requiere la utilización de software menos exigentes para desarrollarlas. Con el tiempo el resto de los funcionarios de ambos grupos fue adaptándose también, quedando un 5% de académicos que aún no logra adaptarse del todo y solo un 3% de no académicos en las mismas condiciones.

#### 6.1.5. Dimensión conciliación familiar y laboral

En esta dimensión se consideraron los siguientes aspectos: calidad de vida, nivel de cansancio/estrés, nivel de irritabilidad, espacios para compartir con la familia y la atención prestada a esta. Todas estas preguntas establecen comparación entre antes del teletrabajo y ahora.

Respecto de la **calidad de vida**, 67,7% de funcionarios académicos manifestó una disminución, debido principalmente al recargo del trabajo formal y a la dificultad para concentrarse debido a la cantidad de tareas que tiene que asumir. El 21,5% de académicos aseguró mantener sin cambios su calidad de vida y el restante 10,8% indicó aumento de esta, principalmente porque tienen más flexibilidad horaria y pasan más tiempo con la familia.

En cuanto a los funcionarios no académicos, en este mismo aspecto, el 39% de ellos afirmó mantener la misma que antes, 33% indicó una disminución de esta y un 28% manifestó un aumento.

Las principales razones de este aumento son, la mayor flexibilidad horaria y el pasar más tiempo con la familia. En cuanto a la disminución, las principales razones se concentran en el recargo de trabajo formal y el trabajo doméstico muy demandante.

El 78,5% de académicos, señaló la existencia de un aumento en el **nivel de estrés/cansancio** que siente ahora, debido principalmente al aumento de tareas debido a la suma de tareas nuevas y al agotamiento que genera el uso frecuente de la tecnología; un 18,5% indicó mantenerlo y solo un 3,1% experimentó una disminución, cuya razón principal es poder estar en contacto con personas o familiares todos los días.

Por otro lado, el 48,3% de funcionarios no académicos, señaló la existencia de un aumento en el nivel de estrés/cansancio, cuya principal razón coincide con los académicos y es el aumento de tareas debido a la suma de tareas nuevas; un 37,3% indicó mantenerlo y un 14,4% experimentó una disminución, debido principalmente a la posibilidad de disponer de mayor tiempo para ellos.

Respecto al **nivel de irritabilidad**, existe similitud entre el aumento y mantención de este, en el caso de los académicos, con un 46,2% y 46,9%, respectivamente, solo 6,9% de académicos manifestó disminución de este nivel, siendo la razón principal, la distracción que genera la realización de diversas actividades en el hogar. A propósito del aumento no existe consenso respecto a las razones, sin embargo, se concentran en la dificultad para concentrarse trabajando desde la casa, el no tener momentos de distracción y la amplitud de los tiempos para solucionar dificultades laborales.

En el caso de no académicos el 43,2% indicó que el nivel de irritabilidad se mantuvo respecto a antes del teletrabajo, seguido de un 30,5% que manifestó un aumento, debido a que consideran que no tiene momentos de distracción y un 26,3% que mencionó disminución, la principal razón de esta última es la distracción mediante la realización de diversas tareas en la casa.

Con relación a los **tiempos para compartir en familia** un 53,8% de los académicos dijo presentar una disminución, el 24,6% asegura que se mantienen y el restante 21,5% manifestó aumento de estos. La principal razón en cuanto a la disminución es el disponer de menos tiempo libre que antes, y en lo que respecta al aumento, se observó dos razones principales, el ahorro en tiempos de traslado y la facilidad para coordinar los tiempos para compartir.

En el grupo de no académicos un 26,3% dijo presentar una disminución, el 42,4% asegura que se mantienen y el restante 31,4% manifestó aumento de estos. Las principales razones manifestadas en cuanto a la disminución es el disponer de menos tiempo libre y sentirse más cansado que antes; y en lo que respecta al aumento, se tuvo un mayor predominio de la facilidad para coordinar tiempos libres.

Finalmente, en la **atención prestada a la familia**, se tiene que, un 37,7% de académicos confesó una disminución de la atención prestada, un 38,5% dijo mantenerla y un 23,8% indicó que esta aumentó. La dos principales razones de este aumento se resume a estar más consciente de lo que ocurre dentro de su hogar, y que consideran tener más tiempo libre para compartir con ella. Respecto a la disminución, las dos principales razones tienen relación con sentirse más cansado y sentirse más estresado.

En cuanto al grupo de no académicos se tiene que, un 40,7% señaló un aumento de la atención prestada, un 39,8% dijo mantenerla y un 19,5% mencionó que esta aumentó. La dos principales razones de este aumento se resumen en más tiempo para compartir con la familia y estar más consciente de lo que ocurre en el hogar. Respecto a la disminución, las dos principales razones tienen relación con sentirse más estresado y cansado.

## 6.2. Respuesta a preguntas de investigación planteadas

Respecto a este análisis se tienen dos consideraciones previas que se deben señalar. En primer lugar, el hecho de que no será posible dar respuesta a la pregunta “A menor nivel de remuneraciones, ¿se dificulta más el acceso al teletrabajo?”, esto debido a que en base al cuestionario aplicado no fue posible obtener información precisa respecto del nivel de remuneraciones de los funcionarios, ya que si bien, los distintos estamentos tienen estratificadas sus remuneraciones, estas varían dentro del mismo estamento, debido a diversos factores, como por ejemplo, los años de antigüedad en la institución, generando un traslape en los distintos escalafones, esto quiere decir, que dentro de cada estamento institucional existen niveles, y ese nivel en específico no fue consultado en el cuestionario aplicado a los grupos de estudio.

Otra consideración es la imposibilidad de responder, para el grupo de funcionarios no académicos, las preguntas de investigación que tienen relación con la predisposición a adoptar la modalidad de trabajo online: ¿Es posible relacionar a trabajadores de planta con una mayor predisposición a adoptar este sistema? e ¿Influye el nivel de satisfacción laboral en la decisión de adoptar el teletrabajo? ya que, de acuerdo con la naturaleza de las tareas que algunos realizan, el hecho de estar trabajando online implica realmente no trabajar, en este sentido, al preguntar por su predisposición a algún sistema, esto no

permite una comparación entre los dos tipos de trabajo, sino que en estricto rigor, se trataría sobre elegir si quiere trabajar o no trabajar.

#### 6.2.1. Una persona de la Generación X hacia atrás, ¿tiene mayor dificultad para adaptarse al uso de las tecnologías que requiere el teletrabajo?

Para ambos grupos, la relación entre ambas variables, generación social y adaptabilidad se realizó mediante la prueba Chi cuadrado, estableciendo como hipótesis nula la independencia de estas variables.

En el caso de los académicos, con 131 casos válidos. un valor de la prueba Chi cuadrado de 7,939 con 4 grados de libertad, un p-valor de 0,094 y una significancia del 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula, por lo cual se establece que no existe dependencia entre estas variables, es decir, no es posible declarar, en este caso, que a mayor edad se hace más difícil adaptarse al uso de las tecnologías del teletrabajo (Anexo 5.1).

En el caso de los no académicos, con 118 casos válidos, un valor experimental de 11,865, con 4 grados de libertad y un p-valor de 0,018 se rechaza la hipótesis nula, por lo que es posible decir, en este caso, que la edad tiene relación con la dificultad para adaptarse al uso de las tecnologías, sin embargo, estadísticamente hablando, para el caso de la prueba Chi cuadrado, existe un 55,6% de casillas que tienen una frecuencia esperada muy pequeña, situación que podría “inflar” el valor experimental y conseguir rechazar la hipótesis nula cuando no sea el caso (Anexo 5.2).

A pesar de esto último, ambas situaciones podrían tener su explicación en el nivel educacional, debido a que los académicos de la Universidad de Atacama tienen, en general, un mayor nivel educacional, lo que les permitiría acceder rápidamente a nueva información adquiriendo nuevos conocimientos sin mayor dificultad.

Respecto al hecho de que una mayor proporción de funcionarios no académicos se haya podido adaptar desde el primer momento en comparación con los académicos, tiene relación con la complejidad de las tecnologías que requiere cada grupo para realizar sus funciones, es decir, que dada la naturaleza de sus tareas, los académicos requieren hacer uso de tecnologías más avanzadas que los funcionarios no académicos, por ende, es factible que se les haya dificultado un poco la adaptabilidad a esta nueva modalidad.



6.2.2. ¿Es relevante el nivel educacional en la adaptabilidad de esta modalidad de trabajo o es más influyente la edad?

Respecto a esta pregunta en el caso de los académicos, aplicando la prueba de Chi cuadrado, con un p-valor de 0,528, nuevamente no es posible rechazar la hipótesis nula que implica independencia entre las variables, por lo que no se establece relación, en este caso, entre el nivel educacional de los académicos con la capacidad de adaptarse (Anexo N°6.1), mientras que en el caso de los no académicos, con un p-valor de 0,006 es posible afirmar, en este caso, que existe una relación entre ambas variables, mayor que la anterior, sin embargo, al igual que en el caso anterior, existen frecuencias esperadas menores que 5, por lo que el valor experimental 24,807 podría estar inflado debido a la falta de datos (Anexo N°6.2).

6.2.3. ¿Es posible relacionar a trabajadores de planta con una mayor predisposición a adoptar este sistema?

Al cruzar la información pertinente en el grupo de académicos, de los 54 funcionarios que tienen contrato de planta, se tiene que un 48,14% (26) de académicos de planta prefiere el método presencial, un 48,14% (26) prefiere un sistema mixto y el 3,72% (2) de académicos restante prefiere un sistema totalmente online. Estos dos últimos podrían dar indicios de tener mejor predisposición a adoptar ya sea total o parcialmente el sistema online de trabajo (51,86%), pero dado que la variación entre quienes prefieren presencial y online es muy pequeña, no es posible determinar que los trabajadores con un contrato de planta estén mayormente predispuestos a adoptar este sistema. Si se analiza lo que ocurre con los académicos a contrata, la diferencia expresada anteriormente se amplía un poco, ya que, de los 77 funcionarios contratados bajo esta categoría, un 42,9% prefiere el método presencial, frente a un 57,1% de ellos, que sitúan sus preferencias entre un sistema mixto y uno 100% online (Anexo N°7).

Por lo tanto, se puede decir que en general no existe una marcada tendencia a preferir un método de trabajo sobre otro según el tipo de contrato. Al incluir la variable factibilidad de realizar la tarea online, sólo 7 académicos de planta que prefieren trabajo presencial valoran de forma negativa la factibilidad de realizar la tarea online, por lo que no se puede

asumir, que quienes prefieren el método presencial, es porque no les es factible realizar sus tareas de forma online, incluso al dejar fuera la variable tipo de contrato, solo 20 de los 59 que prefieren el sistema presencial, lo hace porque no le es posible realizar sus funciones de forma online (Anexo N°7).

#### 6.2.4. ¿Influye el nivel de satisfacción laboral en la decisión de adoptar el teletrabajo?

Para el análisis de esta pregunta y la que sigue, se requiere conocer previamente si los funcionarios se sienten o no satisfechos laboralmente.

##### 6.2.4.1. Nivel de satisfacción laboral

Para establecer el nivel de satisfacción e insatisfacción de los funcionarios tanto académicos como no académicos, se analizó un conjunto de 20 ítems medidos en la encuesta, 10 de ellos son afirmaciones positivas medidas a través de una escala Likert, es decir, que de ser valoradas con mayor puntaje pasan a ser indicativo de satisfacción, las 6 valoraciones que contiene la escala se dividieron en dos grupos, a los cuales se les categorizó como “en contra” y “a favor” en orden ascendente de respuestas; las 10 restantes comprenden preguntas que establecen comparaciones entre el trabajo presencial versus el online. De estas se consideraron solo las respuestas que representaban un aumento o disminución del ítem incorporado, agrupándolas según si el indicativo de aumento o disminución genera satisfacción o insatisfacción (Anexo N° 8.1).

Luego de realizado el cruce de información, se tiene, para el caso de los académicos, que un 45% de ellos, equivalente a 59 funcionarios, se siente satisfecho laboralmente, frente a un 55%, es decir, 72 académicos, que resulto con insatisfacción laboral (Anexo N° 8.2).

Respecto al estamento no académico, de los 118 funcionarios, un 69,5% dio como resultado satisfacción laboral, equivalente a 82 funcionarios, un 24,6% insatisfacción laboral, equivalente a 29 funcionarios, y el 5,9% restante (7), no se pudo establecer una

situación de satisfacción o insatisfacción en base a la metodología utilizada (Anexo N° 8.3).

Ahora que ya se estableció el nivel de satisfacción e insatisfacción laboral, y atendiendo a las consideraciones mencionadas al inicio de este apartado de respuesta a las preguntas de investigación, esta pregunta sólo será respondida para el caso de los académicos, se procederá a responder la pregunta pendiente de este apartado, ¿Influye el nivel de satisfacción laboral en la decisión de adoptar el teletrabajo?

La respuesta es no, ya que, del 45% de académicos asociado a sentir satisfacción con su trabajo, un 42,4% prefiere el método presencial, versus un 57,6% que prefiere ya sea mixto o 100% online; situación similar ocurre con el 55% que se asoció a la insatisfacción laboral, ya que el 47,2% de ellos prefiere el sistema presencial de enseñanza, frente al 52,8% que lo prefiere parcial o 100% online (Anexo N° 9).

Desde la perspectiva estadística, al someter ambas variables a la prueba chi cuadrado, resulta imposible rechazar la hipótesis nula que manifiesta independencia entre ambas variables, por lo que es válido decir que sí existe influencia del nivel de satisfacción laboral en la preferencia por algún método de enseñanza.

#### 6.2.5. ¿Presenta la mujer mayor índice de insatisfacción laboral que el hombre, al realizar sus tareas desde casa?

De las 53 funcionarias que componen la dotación de académicos de la Universidad de Atacama, el 41,5% (22) dio como resultado la satisfacción con su trabajo, versus un 58,5% que resultó insatisfecha laboralmente. En cuanto a los funcionarios, el 48,1% de ellos (37) resultó satisfecho con sus labores, frente a un 51,9% que resultó insatisfecho en el análisis. Por lo tanto, sí es posible afirmar, para los funcionarios académicos, que la mujer presenta un índice de insatisfacción levemente mayor que el hombre trabajando desde casa (Anexo N°10.1).

Si se centra el análisis en las variables incluidas para medir el nivel de satisfacción, se observó que las académicas presentan los mayores índices de insatisfacción en las variables de: considero adecuado el tiempo que le dedico a las labores domésticas, con un

72% de insatisfacción, seguido de la factibilidad de realizar las tareas asignadas durante la jornada laboral y considerar el tiempo dedicado a uso libre, ambas con un 66% de insatisfacción. Respecto a las variables en que había que establecer comparaciones, de las académicas que experimentaron una variación en estos ítems, las que presentan los mayores niveles de insatisfacción son: el aumento del cansancio, la disminución de la calidad de vida y la disminución de los tiempos para compartir en familia.

En cuanto a los funcionarios no académicos, de los 118 funcionarios, el 71,6% de funcionarias dio como resultado satisfacción laboral, frente al 22,4% que dio insatisfacción como resultado. Respecto a los funcionarios, un 66,7% se podría catalogar como satisfecho, versus un 27,5% que no lo está. Por lo tanto, para este estamento, no se puede afirmar que la mujer tenga un índice de insatisfacción mayor que el hombre (Anexo 10.2).

### 6.3. Otros análisis

- Existe una relación de dependencia entre los académicos que no les es factible realizar todas las tareas asignadas en su jornada laboral y aquellos que no respetan su derecho a desconexión, ya que 70 de los 76 académicos que no logra realizar sus tareas durante el día extiende su jornada laboral más allá de la duración formal de esta, no respetando el derecho a desconexión que le garantiza la ley (Anexo N°11).
- En cuanto a las **competencias** necesarias que se requieren para teletrabajar, que incluyen, autonomía para realizar sus labores, uso adecuado del tiempo disponible y adaptabilidad al uso de las tecnologías, se puede decir preliminarmente que un 59,5% de académicos cuenta con ellas y un 73,7% de funcionarios no académicos también las poseen (Anexo N°12). Sin embargo, no es posible dar por hecho este resultado, ya que, por ejemplo, en el caso del uso del tiempo, este está influido por factores externos que van más allá de la capacidad que tenga el funcionario para organizarlo, por lo que los porcentajes de funcionarios que tienen desarrolladas las competencias necesarias para teletrabajar podría ser mayor aún que el presentado.
- Respecto a la **conciliación familiar y laboral**, que incluye los ítems de calidad de vida, niveles de cansancio/estrés e irritabilidad, y tiempo y atención dedicada a la

familia, se obtuvo que el 75,6% de académicos no ha logrado conciliar su vida familiar y laboral trabajando desde casa, en cuanto a los no académicos un 48,3% de ellos se encuentra en las mismas circunstancias. Esto se debe principalmente a los elevados niveles de estrés y cansancio que sienten los funcionarios trabajando desde sus hogares (Anexo N°13).

#### 6.4. Recopilación de aspectos positivos y negativos

Para cerrar este capítulo, se presenta una recopilación de aspectos tanto positivos como negativos que ha dejado esta investigación tanto para el estamento académico como el no académico.

##### 6.4.1. Aspectos positivos y negativos del estamento académico.

Tabla VI.8: Aspectos positivos del estamento académicos

Aspectos positivos
El 73,3% de académicos dispone de las condiciones mínimas necesarias para teletrabajar.
Los jefes directos de los académicos respetan la jornada laboral de estos, garantizando su derecho a la desconexión oportuna.
Un 76,9% de académicos manifestó que su tarea es factible de realizar vía online.
El 42,3% de los académicos experimentó un aumento de su participación en actividades de grupo dentro de su departamento o universidad, debido principalmente a que les motivan las nuevas instancias de participación online como los webinars.
Del total de académicos, un 43,8% manifestó un aumento de la autonomía en la forma de desarrollar sus labores.
A casi dos años de implementado el sistema online de trabajo, el 95% de los académicos ha logrado adaptarse al uso de las tecnologías que requiere esta modalidad.
El 74,8% de académicos considera adecuado el uso del tiempo destinado al trabajo remunerado.
El 64,9% considera adecuado el tiempo que destina a satisfacer sus necesidades básicas.

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla VI.9: Aspectos negativos del estamento académicos

Aspectos negativos
Al 58% de los académicos se les dificulta la realización de todas las tareas asignadas durante su jornada laboral.
El 75,4% de académicos no logra desconectarse de su trabajo en cuanto termina su jornada laboral, extendiendo voluntariamente la duración de esta.
La mayor dificultad presente en académicos para ejercer la docencia ha sido la poca retroalimentación recibida por parte de los alumnos durante la realización de las clases.
El 30,8% de académicos siente que ha disminuido el apoyo recibido por parte de sus colegas, debido principalmente al recargo de trabajo que han tenido.
El 51,1% de académicos no considera adecuado el tiempo que le dedica a las labores domésticas.
Existe un predominio de académicos considera inadecuado el tiempo que le dedica a la realización libre de actividades (63,4%).
En los funcionarios académicos se evidenció una disminución considerable de la calidad de vida (67,7%), debido principalmente al recargo de trabajo formal y a la falta de concentración que tienen trabajando desde casa.
El 78,5% de académicos evidenciaron un aumento de los niveles de estrés/cansancio que sienten trabajando en modalidad online, debido principalmente al aumento de tareas debido a la suma de tareas nuevas y al agotamiento que les genera el uso frecuente de la tecnología.
El 53,8% de los académicos evidenció una disminución de los tiempos destinados a compartir con su familia debido a la disminución del tiempo libre disponible.
Debido al aumento de los niveles de cansancio y estrés, es que un 37,7% de los académicos presta menos atención a su familia ahora con teletrabajo.
El 75,6% de académicos no han logrado conciliar la vida familiar y laboral.
El 55% de académicos dio como resultado que se sienten insatisfechos respecto a su trabajo, especialmente las académicas, ya que el 58,5% de ellas dio como resultados sentirse en estas condiciones.

Fuente: Elaboración propia

#### 6.4.2. Aspectos positivos y negativos del estamento no académico.

Tabla VI.10: Aspectos positivos del estamento no académico

Aspectos positivos
El 66,9% de funcionarios no académicos cuenta con las condiciones mínimas necesarias para teletrabajar.
Un 76,3% de funcionarios no académicos no presentan dificultades para realizar todas las tareas asignadas dentro de la jornada laboral.
Los jefes directos de los funcionarios no académicos respetan su horario laboral.
El 63,6% de funcionarios del estamento no académicos se desconecta oportunamente al término de su jornada laboral.
Para el 86,4% de funcionarios no académicos les es factible la realización de sus tareas de forma online.
El estamento no académico considera adecuado el tiempo que le dedica a todos los ítems consultados, con un 78% para el trabajo remunerado, un 63,6% para el trabajo doméstico, el 70,3% en satisfacer las necesidades básicas y el 53,4% en el tiempo de libre disposición
El 97% de funcionario de este estamento ha logrado adaptarse al uso de las tecnologías para realizar sus tareas desde casa, luego de dos años de implementación de este sistema.
Debido principalmente a la facilidad para coordinar sus tiempos libres, los funcionarios no académicos aumentaron el tiempo destinado a compartir con sus familias (31,4%) y la atención que le prestan a los integrantes de su hogar (40,7%).
El 51,7% de funcionarios no académicos ha logrado la conciliación entre su vida laboral y familiar.
El 69,5% de los funcionarios no académicos se siente satisfecho laboralmente, especialmente las funcionarias, ya que el 71,6% de ellas resultó sentirse laboralmente satisfecha.

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla VI.11: Aspectos negativos del estamento no académico

Aspectos negativos
Los funcionarios no académicos ahora en teletrabajo valoran más su estabilidad laboral (72,9%) debido a la incertidumbre que genera en ellos la continuidad de sus labores.
El 48,3% del estamento no académico, señaló un aumento del nivel de estrés/cansancio que siente, ahora en teletrabajo.

*Fuente: Elaboración propia*

## **CAPÍTULO VII. Conclusiones y recomendaciones**

### **7.1. Conclusiones**

La presente investigación dejó en evidencia aspectos positivos y negativos de la introducción del teletrabajo como modalidad de trabajo para los funcionarios tanto académicos como no académicos de la Universidad de Atacama.

Existen grandes diferencias entre los dos estamentos estudiados en donde se puede evidenciar que:

Al 58% de los funcionarios académicos no le es posible realizar todas las tareas asignadas durante la jornada laboral, debido al aumento de tareas nuevas que tiene que asumir, razón por la cual, el 75,4% de ellos no logra desconectarse oportunamente de su jornada laboral, lo que ocasiona que el 63,4% considere no tener tiempo libre suficiente, dificultando las relaciones con sus familias, disminuyendo el tiempo disponible dedicado a ellos (53,8%). Debido a lo anterior es que el 75,6% de académicos no ha logrado aún la conciliación entre su vida laboral y familiar, situación que genera en un 55% de ellos insatisfacción laboral. Junto con esto, el 78,5% de ellos ha experimentado en teletrabajo un aumento de los niveles de estrés y cansancio, ocasionando una disminución de la calidad de vida en un 67,7% de ellos.

En cambio, el 76,3% de funcionarios no académicos que no presenta dificultad para cumplir con sus tareas dentro del horario laboral, por lo que pueden desconectarse sin problema al término de su jornada laboral (63,6%), situación que les genera a un 31,4% mayor disponibilidad de tiempo libre para compartir con su familia y prestarle la atención necesaria (40,7%), generando que el 51,7% de ellos haya logrado conciliar su vida laboral y familiar. Lo anterior dio como resultado que el 69,5% de funcionarios no académicos se sienta satisfecho con su situación laboral.

Sin duda se puede decir que el estamento académico es quién presenta una mayor cantidad de consideraciones negativas derivadas del cumplimiento de las labores desde el hogar.



En cuanto a las similitudes entre los dos grupos de estudio, se tiene que:

- Tanto académicos como no académicos cuentan con las condiciones mínimas necesarias para teletrabajar, con un 73,3% y un 66,9%, respectivamente.
- Para un 76,9% de académicos y un 86,4% de no académicos, les es factible realizar sus tareas de forma online, dada la naturaleza de estas.
- La gran mayoría de funcionarios académicos (95%) y no académicos (97%) ha logrado la adaptarse al uso de las tecnologías que se necesitan para desempeñar con éxito sus funciones en teletrabajo.

Por otra parte, no existe consenso por parte de los académicos de la universidad respecto al método más efectivo para enseñar.

Es extraño que a pesar de que los académicos deben sobrepasar su jornada laboral para cumplir a cabalidad con las tareas asignadas, consideren, en su mayoría adecuado el tiempo que le dedican al trabajo remunerado. Esto podría ser indicativo de que inclusive antes de implementado el teletrabajo, ellos realizaran parte de sus labores fuera de su horario laboral.

En general no se podría decir que el teletrabajo haya perjudicado las comunicaciones entre funcionarios, ni que exista aislamiento profesional, ya que, en general para los dos grupos, la mayoría sostuvo que se mantuvieron los niveles de apoyo, participación y consideración de las opiniones emitidas en reuniones.

## 7.2. Recomendaciones

Se recomienda realizar el mismo estudio una vez que los funcionarios tanto académicos como no académicos, hayan ingresado a trabajar de forma presencial, para verificar qué tantos de estos aspectos se generaron única y exclusivamente debido a la implementación del teletrabajo.

En caso de mantenerse el teletrabajo como único método para que los funcionarios desempeñen sus funciones, se recomienda ampliar la cobertura de este estudio, en lo posible a un mayor número de funcionarios, de ser posible, en la totalidad de ellos, mejorando el cuestionario aplicado a fin de que pueda responder en profundidad lo observado en esta oportunidad.

Se espera que en un futuro la información disponible que haya respecto al teletrabajo de académicos y no académicos se amplíe, no sólo en la Universidad de Atacama, sino en todas las que se han visto en este proceso de cambio de modalidad de trabajo, con el propósito de que permita contrastar y explicar los resultados aquí obtenidos.

En definitiva, en caso de continuar esta situación pandémica, se sugiere dar continuidad y mejorar el alcance y representatividad de este estudio, a fin de que sus resultados sean concluyentes.

## Referencias bibliográficas

- Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, 11. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401101>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Anaya Nieto, D., & Suárez Riveiro, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283–294. Recuperado de <https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11532>
- Argüello Verbanaz, S. (2019). Los efectos de la automatización sobre el trabajo. *Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile*, 12. Recuperado de [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26941/1/Los\\_efectos\\_de\\_la\\_automatizacion\\_sobre\\_el\\_trabajo.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26941/1/Los_efectos_de_la_automatizacion_sobre_el_trabajo.pdf)
- CADEM. (2018). *El Chile que viene*. Recuperado de [https://www.anda.cl/wp-content/uploads/2019/04/Estudio-El-Chile-que-Viene\\_Redес-Sociales.pdf](https://www.anda.cl/wp-content/uploads/2019/04/Estudio-El-Chile-que-Viene_Redес-Sociales.pdf)
- Carbonell, X., Fúster, H., Chamarro, A., & Oberst, U. (2012). Adicción a internet y móvil: una revisión de estudios empíricos españoles. *Papeles Del Psicólogo*, 33(2), 82–89. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2096.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Tevista Venezolana*, 2. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016846007>
- Decreto con Fuerza de Ley No. 29, 56 (2018). Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236392>
- Decreto Supremo No. 18, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile 1 (2020). Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>
- Delfino, A. (2021). La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo. *Temas y Debates*, 215–224. Recuperado de <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i0.498>
- Emery, F. (1972). Characteristics of socio-technical systems. *Design of Jobs*, 1–31.
- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama*

de *La Comunicación*, 10, 1–15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf>

GIESuC (2020). Informe Final sobre la participación de los profesores. Reporte en línea. Recuperado de <https://www.giesuc.org/wp-content/uploads/2020/05/Informe-FINAL-GIESuC-profesores.pdf>

Guízar Montúfar, R. (2009). Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones. In *Termodinámica*. Recuperado de <http://librosysolucionarios.net/>

Guízar, R. (2011). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones* (4ta ed., Issue 55). Mc Graw Hill.

Hernández, L. (2019). Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud. In *Universidad Externado de Colombia* (Vol. 1, Issue).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metología de la investigación* (Sexta edic).

Hodelín Hodelín, Y., de los Reyes García, Z., Hurtado Cumbá, G., & Batista Salmon, M. (2016). Riesgos sobre tiempo prolongado frente a un ordenador. *Revista Información Científica*, 95(1), 175-190. Recuperado de <http://www.revinfoinformatica.sld.cu/index.php/ric/article/view/149/1447>

Jiménez Bernardino, Á. E. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 4(7), 200–222. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4932666>

Katz, D., & Kahn, R. (1989). *Psicología social de las organizaciones* (2da ed.). Trillas.

Lerma, H. (2012). Metodología de la investigación. In *Metodología De La Investigacion*. Recuperado de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_propuesta\\_anteproyecto\\_y\\_proyecto.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia_de_la_investigacion_propuesta_anteproyecto_y_proyecto.pdf)

Ley No. 21.220, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile 24 (2020). Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

López, B., Osca, A., & Peiró, J. (2011). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81–87. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=02149915&AN=24805797&h=PuIxRyAYXwG+diH3A87Eqc/3TCnnKVt2aQPcXNQLRIMXX7olKwmlE1EIPYx+aTv0F6V6m/GgpQMzok3riH6xmQ==&crl=c>

Martino, B. Di, & Leader, W. (2014). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida.

- Revista Internacional Del Trabajo*, 109, 2014. Recuperado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1990-109-4\)469-497.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1990-109-4)469-497.pdf)
- Mathieu, E., Ritchie, H., Ortiz-Ospina, E., Roser, M., Hasell, J., Appel, C., Giattino, C., & Rodés-Guirao, L. (2021). A global database of COVID-19 vaccinations. *Nature Human Behaviour*. Recuperado de <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01122-8>
- Montijo García, M. (2015). El cambio tecnológico y su impacto en las organizaciones mexicanas: opción de desarrollo o mecanismo de control fiscal. *Universidad Autónoma de Sinaloa*, 667, 283.
- Muñoz-Miralles, R., Ortega-González, R., Rosa López-Morón, M., Batalla-Martínez, C., María Manresa, J., Montellà-Jordana, N., Chamarro, A., Carbonell, X., & Torán-Monserrat, P. (2016). The problematic use of Information and Communication Technologies (ICT) in adolescents by the cross sectional JOITIC study. *BMC Pediatric*. Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s12887-016-0674-y>
- Nava Villarreal, A. (2013). Evolución y cambio de la organización y su administración. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8(2), 101. Recuperado de <http://definicion.de/ser-vivo/>
- Nilles, J. M. (1996). What does telework really do to us? *World Transport Policy & Practice*, 2, 15–23. Recuperado de <http://www.eco-logica.co.uk/pdf/wtpp02.1,2.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020a). Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. In *COVID-19: Orientaciones para la recolección de datos de las estadísticas del trabajo*. Recuperado de [https://ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_745104.pdf](https://ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_745104.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)
- Olesker, D. (2016). El mercado laboral en América Latina: pasado, presente y futuro. *Nueva Sociedad*, 264, 63–71.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. In *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea* (Vol. 1). Recuperado de [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).
- Patience, J. F., & Pluske, J. R. (2019). Evolving technological change in pork production supporting expectations of improved productivity, sustainability and flexibility. *Animal*, 13(12), 2948–2950. Recuperado de <https://doi.org/10.1017/S1751731119002027>
- Pérez Bilbao, J., & Fidalgo Vega, M. (2004). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Recuperado de [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_394.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_394.htm)

- Pérez Tejeda, A. A., Acuña Pardo, A., & Rúa Martínez, R. (2008). Repercusión visual del uso de las computadoras sobre la salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34(4). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/214/21419854012.pdf>
- Pezo, P. (2017). Innovación en la Gestión Pública. In *Universidad de Concepción*. Recuperado de <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/EA/article/view/62>
- Porras Martínez, J. I. (2002). Cambio tecnológico y cambio organizacional. La organización en. *Revista Latinoamericana Polis*, 2, 13. Recuperado de <http://journals.openedition.org/polis/7998>
- Prensky, M. (2001). Nativos digitales, inmigrantes digitales. *On the Horizon*, 9(5). Recuperado de <http://poetadasmoreninhas.pbworks.com/w/file/attach/60222961/Prensky> - Imigrantes e nativos digitais.pdf
- Quintanilla, R. (2017). El teletrabajo: De la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. *Organización Internacional Del Trabajo*, 1–12. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548615.pdf)
- Rodrik, D. (2020). *¿El COVID-19 reconstruirá al mundo? - Project Syndicate*. <https://www.project-syndicate.org/commentary/will-covid19-remake-the-world-by-dani-rodrik-2020-04/spanish>
- Ropohl, G. (1999). Philosophy of socio-technical systems. *PHIL & TECH Spring*, 59–71.
- Salazar Concha, C. (2007). Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista Internacional de Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*, 69–152. Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/4233/Salazar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Acción Psicológica*, 9–28.
- Shaman, J., & Galanti, M. (2020). Will SARS- CoV-2 become endemic? *Science*, 370(6516), 527–530.
- Sociedad Chilena de Infectología. (2021). *SARS-CoV-2, variante Delta en Chile*.
- Soto Jara, T. A. (2018). *Evaluación y análisis cuantitativo del sistema de teletrabajo implementado en INAPI*.
- Soto, T., Vera, C., Fuenzalida, J., Díaz, R., & Darville, P. (2018). Teletrabajo en el Estado de Chile: Efectos y desafíos para su diseño e implementación. In *Centro de Sistemas Públicos* (Issue 16). Recuperado de <https://trendtic.cl/wp-content/uploads/2018/10/CSP-SSP16-Teletrabajo-en-el-Estado-de-Chile-1.pdf>

- Suñé Llinás, E. (1995). El teletrabajo. *Revista Iberoamericana de Derecho Informático*, 1, 585–610. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=248250>
- Trist, E. (1981). Evolution of socio technical systems. *The Historical Background*, 2.
- Vaqué Rafart, J. (2001). Inmunidad colectiva o de grupo. *Vacunas*, 2(1).
- Vázquez, H., Estrada, R., & Monroy, G. (2004). Cuatro caminos de evolucion de la metodología de sistemas. *Seminario Internacional de Ingeniería de Sistemas*.
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Cepal*, 34.

## Anexos

### Anexo N° 1: Instrumento de recopilación de datos

#### Anexo 1.1: Instrumento general (ambos estamentos)

1. Indique la modalidad de trabajo que tiene actualmente. \*  
*Marca solo un óvalo.*
  - 100% presencial
  - 100% online
  - Parcialmente online/presencial
2. Indique su tipo de contrato. \*  
*Marca solo un óvalo.*
  - Planta
  - A contrata
  - Base a honorarios
3. Indique en qué rango se encuentra su edad. \*  
*Marca solo un óvalo.*
  - Menos de 21 años
  - Entre 22 y 41 años
  - Entre 42 y 56 años
  - Entre 57 y 76 años
  - 77 años o más
4. Indique su sexo. \*  
*Marca solo un óvalo.*
  - Femenino
  - Masculino
  - Intersex
6. Indique en qué rango se encuentra la cantidad de años que tiene trabajando en la Universidad. \*  
*Marca solo un óvalo.*
  - No tiene antigüedad laboral
  - Entre 1 y 2 años
  - Entre 3 y 5 años
  - Entre 6 y 10 años
  - Entre 11 y 20 años
  - Más de 21 años
8. Indique su estado civil. \*  
*Marca solo un óvalo.*
  - Soltero
  - Casado o en unión civil
  - Separado o divorciado
  - Viudo
9. ¿Tiene hijos? \*  
*Marca solo un óvalo.*
  - Sí
  - No *Salta a la pregunta 12*
10. Indique el número de hijos. \*  

---



11. Indique en el rango de edad en que se encuentran sus hijos. \*

Puede marcar mas de una opción

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 y 2 años
- Entre 3 y 5 años
- Entre 6 y 9 años
- Entre 10 y 14 años
- Entre 15 y 18 años
- Mayor de 18 años

12. ¿Tiene usted alguna discapacidad? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 14

13. ¿Qué grado de autonomía tiene usted para realizar sus actividades? \*

Marca solo un óvalo.

- Realizo todas mis actividades de forma independiente
- Requiero poca ayuda para realizar algunas de mis actividades
- Requiero mucha ayuda para realizar algunas de mis actividades
- Requiero ayuda para realizar todas mis actividades
- Otro: \_\_\_\_\_

14. ¿Tiene a su cargo a alguien en situación de discapacidad o con necesidad educativa especial? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 17

15. ¿Cuál es el grado de autonomía que tiene la persona con discapacidad? \*

Marca solo un óvalo.

- Realiza todas sus actividades de forma independiente
- No requiere de su presencia para la mayoría de sus actividades
- No realiza actividades de forma independiente
- Requiere de su presencia para la mayoría de sus actividades
- Otro: \_\_\_\_\_

16. Seleccione el rango de edad de quién tiene a su cargo con situación de discapacidad. \*

Puede seleccionar más de una opción si tiene a su cargo más de una persona

Selecciona todos los que correspondan.

- Entre 0 y 18 años
- Entre 19 y 65 años
- Mayor de 65 años

17. Dispongo de un espacio destinado para trabajar desde casa, con mobiliario adecuado. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

18. Dispongo de un lugar con buena iluminación y libre de ruido para realizar mis funciones desde casa. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

19. Cuento con los recursos y herramientas tecnológicas necesarias para desempeñarme laboralmente. \*

Computadora en buenas condiciones, micrófono, webcam, impresora, etc.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

20. ¿Tiene acceso a internet? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

21. La señal que ofrece mi proveedor es estable.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

22. La naturaleza de mis tareas se caracteriza por concentrarse en periodos específicos del mes o del año. \*

Ejemplos: Inicios de semestre o fines de semestre

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

23. La cantidad de tareas asignadas son factibles de cumplir en mi horario laboral. \*

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

24. Puedo desconectarme de mi trabajo sin problemas ya que respeto mi jornada laboral. \*

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

25. Puedo desconectarme de mi trabajo sin problemas ya que MI JEFE respeta mi jornada laboral. \*

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

26. Con respecto al tiempo disponible, considero adecuado el tiempo que le dedico a:

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	No estoy de acuerdo	Algo en desacuerdo	Un poco de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Trabajo remunerado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo doméstico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satisfacer necesidades básicas (comer, dormir, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiempo libre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Comparando la autonomía que tenía para realizar su trabajo antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentó Salta a la pregunta 29
- Se mantuvo Salta a la pregunta 30
- Disminuyó Salta a la pregunta 28

28. Esta disminución en la autonomía se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Baja en el contacto físico
- Mi jefe no maneja la tecnología
- Yo no manejo la tecnología
- Mi jefe no confía en mí
- No puedo desarrollar mis tareas sin supervisión
- Otro: \_\_\_\_\_

29. Este aumento en la autonomía se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Baja en el contacto físico
- Mi jefe confía en mí
- Tengo buen manejo de la tecnología
- Puedo desarrollar sin problemas mis tareas sin supervisión
- Otro: \_\_\_\_\_

30. Comparando entre el apoyo que recibía de sus compañeros de trabajo antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentó *Salta a la pregunta 32*
- Se mantuvo *Salta a la pregunta 33*
- Disminuyó *Salta a la pregunta 31*

31. Esta disminución del apoyo que le brindan sus compañeros de trabajo, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Poco tiempo libre
- Recargo de trabajo
- Baja en contacto físico
- No existen instancias para hacerlo
- No hay interés de mi parte en contactarlos
- Estoy recién incorporándome
- No hay interés de su parte en contactarme
- Otro: \_\_\_\_\_

32. Este aumento del apoyo que le brindan sus compañeros de trabajo, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Mayor flexibilidad laboral
- Dispongo de más tiempo libre para reunirme con ellos
- Puedo expresarles con confianza que ahora necesito más apoyo de su parte
- Me han ayudado a adaptarme al uso de la tecnología
- Otro: \_\_\_\_\_

33. Comparando entre la participación que usted tenía en actividades de su departamento o institución antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Ejemplo de estas actividades: Antes: seminarios, ahora: webinar

Marca solo un óvalo.

- Aumentó *Salta a la pregunta 35*
- Se mantuvo *Salta a la pregunta 36*
- Disminuyó *Salta a la pregunta 34*

34. Esta disminución de su participación, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- No existen instancias de participación
- Siento que la participación ahora no es igual que antes
- No me siento bien participando de forma online
- No me siento en confianza participando de forma online
- No tengo buena conectividad a internet
- No me motiva participar de forma online
- Otro: \_\_\_\_\_

35. Este aumento en su participación, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Me motivan las nuevas instancias que existen para participar
- Me siento en confianza participando de forma online
- Me siento bien participando desde la comodidad de mi hogar
- Otro: \_\_\_\_\_

36. Comparando entre la consideración que se daba a sus opiniones en reuniones de grupos de trabajo antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentó *Salta a la pregunta 38*
- Se mantuvo *Salta a la pregunta 39*
- Disminuyó *Salta a la pregunta 37*

37. Esta disminución en la consideración de sus opiniones, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- No opino como antes en las reuniones de trabajo
- No se da la instancia dentro de la reunión para que pueda opinar
- No se hacen reuniones de grupo
- Considero que las reuniones de grupo no son un aporte para resolver los problemas
- No me gusta que se graben las reuniones online
- Mis responsabilidades en el hogar dificultan mi concentración en las reuniones
- Otro: \_\_\_\_\_

38. Este aumento en la consideración de sus opiniones, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Existe mayor disponibilidad de medios para opinar
- Existen espacios durante las reuniones para que todos los participantes podamos opinar
- Puedo opinar sin sentir la presión de mi jefe
- Tengo mayor concentración en las reuniones
- Trabajando desde casa tengo una mejor perspectiva de los problemas planteados
- Otro: \_\_\_\_\_

39. Comparando entre el nivel de supervisión que recibía por parte de su jefe directo antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentó Salta a la pregunta 41  
 Se mantuvo Salta a la pregunta 42  
 Disminuyó Salta a la pregunta 40

40. Esta disminución en la supervisión de su jefe, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Mi jefe confía en mi  
 Disminución de mis tareas  
 Mi jefe no tiene tiempo para supervisar debido a que tiene sobrecarga de tareas  
 Mi jefe no tiene interés en supervisar lo que hago  
 Otro: \_\_\_\_\_

41. Este aumento en la supervisión de su jefe, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Mi jefe no confía en mi  
 Bajo desarrollo de habilidades de mi jefe para supervisar trabajo online  
 Mi jefe siente que pierde autoridad al trabajar online  
 Mi jefe siente que puedo necesitar más apoyo  
 Otro: \_\_\_\_\_

42. Comparando entre la calidad de vida que tenía antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentó Salta a la pregunta 44  
 Se mantuvo Salta a la pregunta 45  
 Disminuyó Salta a la pregunta 43

43. Esta disminución en su calidad de vida, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Recargo de trabajo formal  
 El trabajo doméstico es muy demandante  
 Por ahora no tengo apoyo para la realización de labores domésticas  
 El estudio online de mis hijos es muy demandante  
 Me cuesta concentrarme por la cantidad de tareas que tengo que asumir  
 Otro: \_\_\_\_\_

44. Este aumento en su calidad de vida, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Menor cantidad de trabajo formal  
 Paso más tiempo con mi familia  
 Tengo mayor flexibilidad horaria  
 Otro: \_\_\_\_\_

45. Comparando entre los espacios que tenía para compartir con su familia antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentaron Salta a la pregunta 47  
 Se mantienen Salta a la pregunta 48  
 Disminuyeron Salta a la pregunta 46

46. Esta disminución de los espacios para compartir con su familia, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Dispongo de menos tiempo libre que antes  
 Siento más cansancio que antes  
 En la familia no se generan las instancias para compartir  
 No podemos coordinar los tiempos libres  
 Otro: \_\_\_\_\_

47. Este aumento en los espacios para compartir con su familia, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Facilidad para coordinar los tiempos para compartir  
 Ahorro en tiempos de traslado  
 Puedo apoyar a mis hijos en sus tareas escolares  
 Otro: \_\_\_\_\_

48. Comparando entre el nivel de cansancio/estrés que siente ahora con teletrabajo y antes, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentó Salta a la pregunta 49  
 Se mantiene Salta a la pregunta 51  
 Disminuyó Salta a la pregunta 50

49. Este aumento en su nivel de cansancio/estrés, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- El encierro me complica  
 Aumento de tareas debido a la suma de tareas nuevas  
 Usar la tecnología me estresa  
 Usar con tanta frecuencia la tecnología me agota  
 La falta de libertad para desplazarme a realizar trámites y/o compras  
 El miedo de contagiarme y de paso a mi familia  
 Mayor dificultad para relacionarme con otros debido a las restricciones del gobierno  
 Otro: \_\_\_\_\_

50. Esta disminución de su nivel de cansancio/estrés, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Me siento acompañado
- Puedo supervisar mejor las tareas de mis hijos
- Compartimos las tareas de la casa entre todos
- Puedo estar en contacto con personas o familiares todos los días
- Dispongo de más tiempo para mí
- Otro: \_\_\_\_\_

51. Comparando la irritabilidad que sentía antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentó *Salta a la pregunta 52*
- Se mantuvo *Salta a la pregunta 54*
- Disminuyó *Salta a la pregunta 53*

52. Este aumento en la irritabilidad, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Me cuesta concentrarme trabajando desde mi casa
- No tengo tiempo para mí
- No tengo espacios de tranquilidad en mi hogar
- Asumo tareas que antes no tenía
- Siento que mi familia coopera poco con las labores domésticas
- Siento que tengo a mi cargo todas las labores de la casa
- Lo agotador de mi trabajo
- Los tiempos para solucionar dificultades laborales se ampliaron
- No tengo momentos de distracción
- Otro: \_\_\_\_\_

53. Esta disminución en la irritabilidad, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Dispongo de mayor tiempo para mí
- Me distraigo realizando diversas actividades en mi casa
- Otro: \_\_\_\_\_

54. Comparando la atención que le prestaba a su familia antes del teletrabajo y ahora, usted diría que: \*

Marca solo un óvalo.

- Aumentó *Salta a la pregunta 56*
- Se mantuvo *Salta a la pregunta 57*
- Disminuyó *Salta a la pregunta 55*



55. Esta disminución en la atención prestada a su familia, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Me siento más cansado
- Me siento más irritado
- Me siento más estresado
- Otro: \_\_\_\_\_

56. Este aumento en la atención prestada a su familia, se debe principalmente a: \*

Marca solo un óvalo.

- Tengo más tiempo para compartir con mi familia
- Estoy más consciente de lo que ocurre dentro de mi hogar
- Otro: \_\_\_\_\_

57. Con respecto a la adaptabilidad al uso de la tecnología puedo decir que: \*

Marca solo un óvalo.

- Pude adaptarme desde el primer momento
- Necesité un tiempo para lograr adaptarme
- Aún no logro adaptarme del todo
- Otro: \_\_\_\_\_

63. Mi tarea es factible de realizar de forma online. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

## Anexo 1.2: Preguntas sólo estamento académico

5. Indique el estamento universitario al que pertenece. \*

Marca solo un óvalo.

- Directivos académicos
- Académicos

7. Indique el mayor nivel educacional alcanzado. \*

Marca solo un óvalo.

- Licenciado/titulado
- Magister
- Doctor

58. Comparando con el ejercicio presencial de la docencia, qué ha sido lo que más le ha afectado del trabajo docente online: \*

Marca solo un óvalo.

- Me costó aprender
- Los problemas técnicos
- Siento que la tecnología no es un buen método para la enseñanza
- Siento que no logro que el alumno aprenda vía online
- No recibir retroalimentación de los alumnos durante el desarrollo de la clase
- Otro: \_\_\_\_\_

59. Siento que la modalidad online es un buen método para enseñar. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

60. Las condiciones ideales para una efectiva enseñanza via online, a mi parecer son: \*

Elija dos que considere como más importantes

Selecciona todos los que correspondan.

- Número acotado de alumnos
- Que se tome en consideración la naturaleza de la asignatura
- Compromiso de los alumnos
- Mayor frecuencia de clases y menor duración de cada una

Otro:  \_\_\_\_\_

61. Si comparamos la enseñanza online versus presencial, ¿Cuál prefiere? \*

Marca solo un óvalo.

- Online
- Presencial
- Sistema mixto

62. Suponga que se mantiene el sistema online de enseñanza. De acuerdo con las funciones que usted realiza, ¿Qué propuesta haría usted? \*

---

---

### Anexo 1.3: Preguntas sólo estamento no académico

1. Indique el estamento universitario al que pertenece. \*

Marca solo un óvalo.

- Directivos no académicos
- Profesionales
- Técnicos con título profesional
- Técnicos sin título profesional
- Administrativos
- Auxiliares

7. Indique el mayor nivel educacional alcanzado. \*

Marca solo un óvalo.

- Enseñanza básica completa
- Enseñanza media completa
- Enseñanza media completa con fines laborales
- Técnico de nivel medio
- Técnico de nivel superior
- Universitaria (pregrado) completa
- Magister
- Doctor

57. Antes de la pandemia valoraba más el sueldo que la estabilidad laboral.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

57. Antes de la pandemia valoraba más el sueldo que la estabilidad laboral.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

## Anexo N° 2: Resultados dimensión sociodemográfica

### Anexo 2.1: Sexo

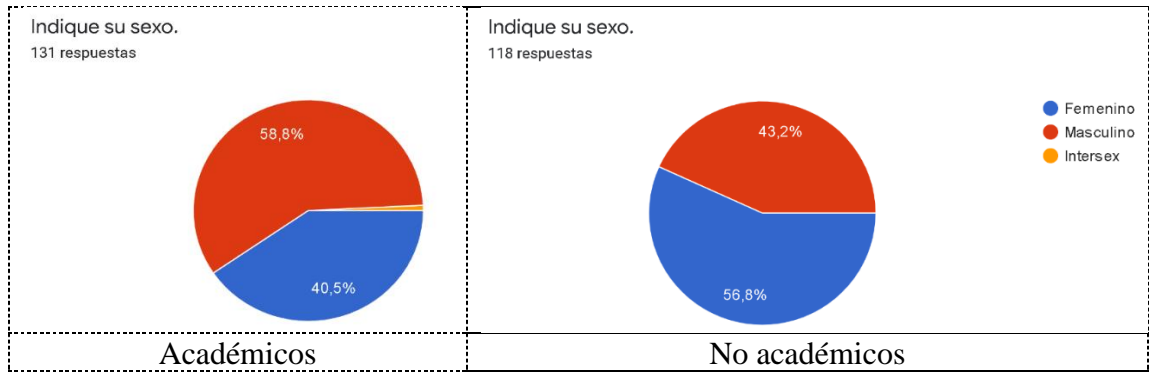


Gráfico A.2.1: Distribución porcentual del ítem sexo por estamento

Fuente: Respuestas de formulario Google Forms

## Anexo N° 3: Resultados variable laboral

### Anexo 3.1; Condiciones mínimas para teletrabajar

Para establecer si los funcionarios tanto académicos como no académicos disponen de las condiciones mínimas necesarias para teletrabajar es que se sumaron en IBM SPSS Statistics las siguientes afirmaciones:

- Dispongo de un espacio destinado para trabajar desde casa, con mobiliario adecuado.
- Dispongo de un lugar con buena iluminación y libre de ruido para realizar mis funciones desde casa.
- Cuento con los recursos y herramientas tecnológicas necesarias para desempeñarme laboralmente.
- La señal de internet que ofrece mi proveedor es estable.

Primero se agruparon, para cada afirmación, las valoraciones con tendencia negativa (1,2,3) y las con tendencia positiva (4,5,6), en donde 1 = en contra y 2 = a favor.

Tabla A.3.1: Frecuencias de variables recodificadas en SPSS Statistics

<b>Espacio_mobiliario (a favor - en contra)</b>			<b>Esp_mob (en contra . a favor)</b>		
	N	%		N	%
En contra	33	25,2%	En contra	42	35,6%
A favor	98	74,8%	A favor	76	64,4%

<b>Iluminado_s_ruido (a favor - en contra)</b>			<b>iluminado s/ruido (en contra - a favor)</b>		
	N	%		N	%
En contra	38	29,0%	En contra	37	31,4%
A favor	93	71,0%	A favor	81	68,6%

<b>Rec_tecno (a favor - en contra)</b>			<b>rec_tec_ (en contra - a favor)</b>		
	N	%		N	%
En contra	18	13,7%	En contra	23	19,5%
A favor	113	86,3%	A favor	95	80,5%

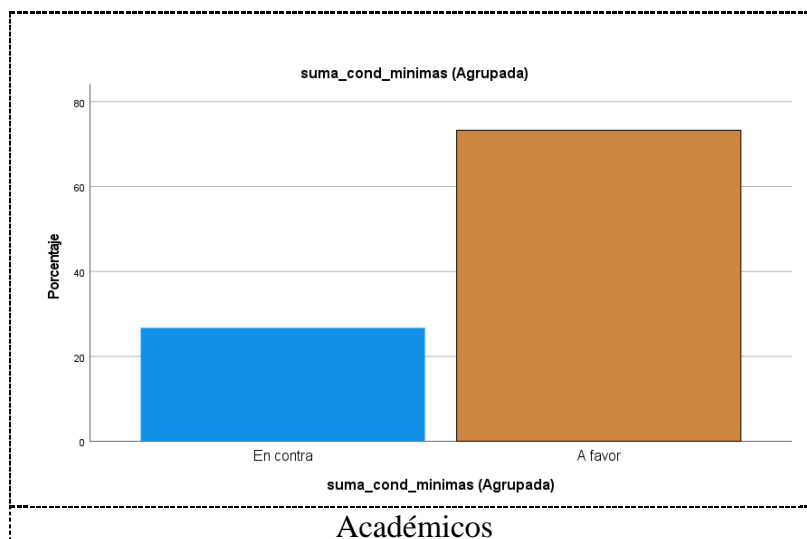
<b>estabilidad_net (a favor - en contra)</b>			<b>estabilidad_net (en contra - a favor)</b>		
	N	%		N	%
En contra	27	20,6%	1	25	21,2%
A favor	104	79,4%	2	93	78,8%

	Académicos	No académicos

Fuente: Elaboración propia

Posterior a ello se sumaron las cuatro variables, obteniéndose el siguiente gráfico:



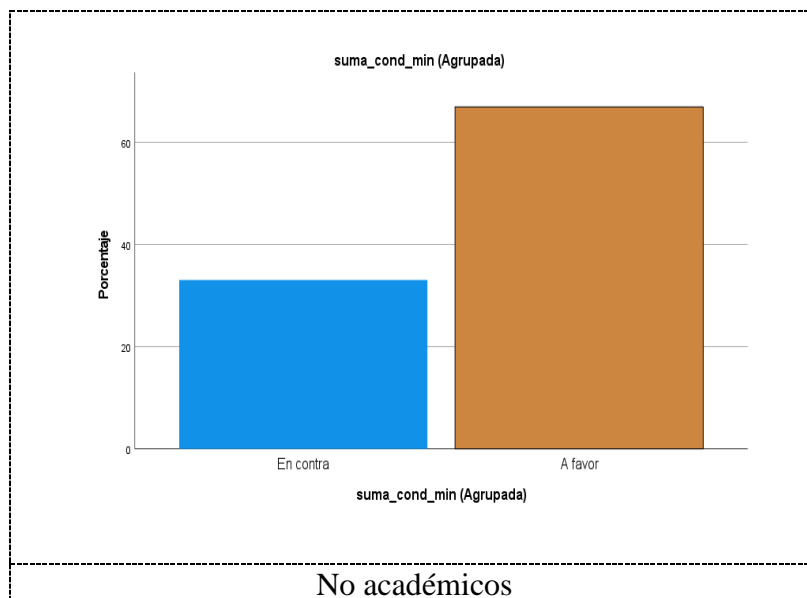


Gráfico A.3.1: Porcentaje de funcionarios académicos y no académicos de acuerdo con la disponibilidad de condiciones mínima para teletrabajar.

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.3.2: Frecuencias de funcionarios académicos y no académicos de acuerdo con la disponibilidad de condiciones mínimas para teletrabajar

suma_cond_minimas (Agrupada)			suma_cond_min (Agrupada)		
	N	%		N	%
En contra	35	26,7%	En contra	39	33,1%
A favor	96	73,3%	A favor	79	66,9%

Académicos

No Académicos

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 4: Uso del tiempo

Tabla 4.1: Tendencias de las respuestas entregadas por académicos y no académicos

<b>tiempo_trab_rem (Agrupada)</b>			<b>tiempo_trab_rem (Agrupada)</b>		
	N	%		N	%
En contra	33	25,2%	En contra	26	22,0%
A favor	98	74,8%	A favor	92	78,0%

<b>tiempo_trab_dom (Agrupada)</b>			<b>tiempo_trab_dom (Agrupada)</b>		
	N	%		N	%
En contra	67	51,1%	En contra	43	36,4%
A favor	64	48,9%	A favor	75	63,6%

<b>tiempo_nec_basicas (Agrupada)</b>			<b>tiempo_nec_basicas (Agrupada)</b>		
	N	%		N	%
En contra	46	35,1%	En contra	35	29,7%
A favor	85	64,9%	A favor	83	70,3%

<b>tiempo_libre (Agrupada)</b>			<b>tiempo_libre (Agrupada)</b>		
	N	%		N	%
En contra	83	63,4%	En contra	55	46,6%
A favor	48	36,6%	A favor	63	53,4%

Académicos			No académicos		
------------	--	--	---------------	--	--

Fuente: Elaboración propia



Anexo N° 5: Una persona de la Generación X hacia atrás, ¿tiene mayor dificultad para adaptarse al uso de las tecnologías que requiere el teletrabajo?

Anexo 5.1: Prueba Chi cuadrado para académicos

Tabla A.5.1: Matriz de variables generación social y adaptabilidad

**Tabla cruzada generacion\*adaptabilidad**

		adaptabilidad			Total
		1	2	3	
generacion 0	Recuento	11	10	4	25
	Recuento esperado	13,9	9,7	1,3	25,0
1	Recuento	31	23	1	55
	Recuento esperado	30,6	21,4	2,9	55,0
2	Recuento	31	18	2	51
	Recuento esperado	28,4	19,9	2,7	51,0
Total	Recuento	73	51	7	131
	Recuento esperado	73,0	51,0	7,0	131,0

Fuente: Elaboración propia

Donde:

**Adaptabilidad**

- 1= Me adapté desde el primer momento
- 2= Me tomó un tiempo adaptarme
- 3= Aún no logro adaptarme del todo

**Generación**

- 0= Generación Baby Boomers
- 1= Generación X
- 2= Generación Y

Tabla A.5.2: Prueba chi cuadrado para relacionar generación y adaptabilidad

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,939 <sup>a</sup>	4	,094
Razón de verosimilitud	6,578	4	,160
Asociación lineal por lineal	3,110	1	,078
N de casos válidos	131		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,34.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5.2: Prueba Chi cuadrado para no académicos

Tabla A.5.3: Matriz de variables generación social y adaptabilidad

**Tabla cruzada generación\*adaptabilidad**

			adaptabilidad			Total
			1	2	3	
generación	0	Recuento	10	6	1	17
		Recuento esperado	14,4	2,2	,4	17,0
	1	Recuento	30	5	1	36
		Recuento esperado	30,5	4,6	,9	36,0
	2	Recuento	60	4	1	65
		Recuento esperado	55,1	8,3	1,7	65,0
Total		Recuento	100	15	3	118
		Recuento esperado	100,0	15,0	3,0	118,0

Fuente: Elaboración propia

Nota: Los valores 1,2 y 3 de la Tabla A.5.3 tienen asociada la misma descripción del Anexo 5.1, tanto para generación como para la adaptabilidad.

Tabla A.5.4: Prueba chi cuadrado para relacionar generación y adaptabilidad

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,865 <sup>a</sup>	4	,018
Razón de verosimilitud	10,132	4	,038
Asociación lineal por lineal	8,947	1	,003
N de casos válidos	118		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,43.

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 6: ¿Es relevante el nivel educacional en la adaptabilidad de esta modalidad de trabajo o es más influyente la edad?

Anexo 6.1: Prueba Chi cuadrado para académicos

Tabla A.6.1: Matriz de variables nivel educacional y adaptabilidad

**Tabla cruzada escolaridad\*adaptabilidad**

		adaptabilidad			Total	
		1	2	3		
escolaridad	0	Recuento	11	10	2	23
		Recuento esperado	12,8	9,0	1,2	23,0
	1	Recuento	45	24	3	72
		Recuento esperado	40,1	28,0	3,8	72,0
	2	Recuento	17	17	2	36
		Recuento esperado	20,1	14,0	1,9	36,0
Total		Recuento	73	51	7	131
		Recuento esperado	73,0	51,0	7,0	131,0

Fuente: Elaboración propia

Donde:

**Adaptabilidad**

- 1= Me adapté desde el primer momento
- 2= Me tomó un tiempo adaptarme
- 3= Aún no logro adaptarme del todo

**Escolaridad**

- 0= Licenciado/titulado
- 1= Magíster
- 2= Doctor

Tabla A.6.2: Prueba chi cuadrado para relacionar nivel educacional y adaptabilidad

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,939 <sup>a</sup>	4	,094
Razón de verosimilitud	6,578	4	,160
Asociación lineal por lineal	3,110	1	,078
N de casos válidos	131		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,34.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6.2: Prueba Chi cuadrado para no académicos

Tabla A.6.3: Matriz de variables nivel educacional y adaptabilidad

**Tabla cruzada escolaridad\*adaptabilidad**

		adaptabilidad			Total	
		1	2	3		
escolaridad	1	Recuento	4	4	2	10
		Recuento esperado	8,5	1,3	,3	10,0
	2	Recuento	1	0	0	1
		Recuento esperado	,8	,1	,0	1,0
	3	Recuento	9	1	0	10
		Recuento esperado	8,5	1,3	,3	10,0
	4	Recuento	10	3	0	13
		Recuento esperado	11,0	1,7	,3	13,0
	5	Recuento	49	5	1	55
		Recuento esperado	46,6	7,0	1,4	55,0
	7	Recuento	27	2	0	29
		Recuento esperado	24,6	3,7	,7	29,0
Total		Recuento	100	15	3	118
		Recuento esperado	100,0	15,0	3,0	118,0

Fuente: Elaboración propia

Los valores 1,2, y 3 de la adaptabilidad son los mismos descritos en la Tabla A.5.1, sin embargo, los del nivel educacional, en el caso de los no académicos, son los siguientes:

**Escolaridad**

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| 1= Enseñanza media completa                     | 4= Técnico de nivel superior |
| 2= Enseñanza media completa con fines laborales | 5= Licenciado/titulado       |
| 3= Técnico de nivel medio                       | 6= Magíster                  |
|   | 7= Doctor                    |

Tabla A.6.4: Prueba chi cuadrado para relacionar nivel educacional y adaptabilidad

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,807 <sup>a</sup>	10	,006
Razón de verosimilitud	17,500	10	,064
Asociación lineal por lineal	13,319	1	<,001
N de casos válidos	118		

a. 12 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 7: ¿Es posible relacionar a trabajadores de planta con una mayor predisposición a adoptar este sistema?

Tabla A.7.1: Matriz de cruce de variables tipo de contrato con preferencia por algún método de enseñanza

**Tabla cruzada tipo\_contrato\*pref\_metodo**

		pref_metodo		Total	
		1	2		
tipo_contrato	0	Recuento	26	28	54
		% dentro de tipo_contrato	48,1%	51,9%	100,0%
		% del total	19,8%	21,4%	41,2%
	1	Recuento	33	44	77
		% dentro de tipo_contrato	42,9%	57,1%	100,0%
		% del total	25,2%	33,6%	58,8%
Total		Recuento	59	72	131
		% dentro de tipo_contrato	45,0%	55,0%	100,0%
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Donde

**Tipo de contrato**

0= Planta

1= Contrata

**Preferencia método**

1= Presencial

2= Mixto/online

Tabla A.7.2: Prueba chi cuadrado para la relación entre tipo de contrato y preferencia de algún método de enseñanza

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,359 <sup>a</sup>	1	,549		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	,177	1	,674		
Razón de verosimilitud	,359	1	,549		
Prueba exacta de Fisher				,595	,337
Asociación lineal por lineal	,356	1	,551		
N de casos válidos	131				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 24,32.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Elaboración propia

Tabla A.7.3 Matriz de interacción entre factibilidad del método online, preferencia por método y tipo de contrato

**Tabla cruzada factibilidad\_metodo (Agrupada)\*pref\_metodo\*tipo\_contrato**

tipo_contrato				pref_metodo		Total
				1	2	
0	factibilidad_metodo (Agrupada)	En contra	Recuento	7	4	11
			% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)	63,6%	36,4%	100,0%
			% del total	13,0%	7,4%	20,4%
		A favor	Recuento	19	24	43
			% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)	44,2%	55,8%	100,0%
			% del total	35,2%	44,4%	79,6%
	Total	Recuento	26	28	54	
		% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)	48,1%	51,9%	100,0%	
		% del total	48,1%	51,9%	100,0%	
	1	factibilidad_metodo (Agrupada)	En contra	Recuento	13	7
% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)				65,0%	35,0%	100,0%
% del total				16,9%	9,1%	26,0%
A favor			Recuento	20	37	57
			% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)	35,1%	64,9%	100,0%
			% del total	26,0%	48,1%	74,0%
Total		Recuento	33	44	77	
		% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)	42,9%	57,1%	100,0%	
		% del total	42,9%	57,1%	100,0%	
Total		factibilidad_metodo (Agrupada)	En contra	Recuento	20	11
	% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)			64,5%	35,5%	100,0%
	% del total			15,3%	8,4%	23,7%
	A favor		Recuento	39	61	100
			% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)	39,0%	61,0%	100,0%
			% del total	29,8%	46,6%	76,3%
	Total	Recuento	59	72	131	
		% dentro de factibilidad_metodo (Agrupada)	45,0%	55,0%	100,0%	
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 8: Nivel de satisfacción e insatisfacción laboral (SL) (IL)

Anexo 8.1: Cálculo de la SL e IL en funcionarios

Tabla A.8.1: Variables que contempla la SL e IL

Variable	Satisfacción	Insatisfacción
Espacio y mobiliario adecuado	A favor	En contra
Espacio iluminado y libre de ruido	A favor	En contra
Disponibilidad de recursos tecnológicos	A favor	En contra
Estabilidad de la señal	A favor	En contra
Factibilidad de realizar tareas asignadas	A favor	En contra
Desconexión oportuna	A favor	En contra
Tiempo adecuado para trabajo remunerado	A favor	En contra
Tiempo adecuado para trabajo doméstico	A favor	En contra
Tiempo adecuado para satisfacer necesidades	A favor	En contra
Tiempo adecuado para otras actividades	A favor	En contra
Autonomía	Aumento	Disminución
Apoyo recibido de parte de colegas	Aumento	Disminución
Participación en actividades de grupo	Aumento	Disminución
Consideración que se da a sus opiniones	Aumento	Disminución
Supervisión del jefe directo	Disminución	Aumento
Calidad de vida	Aumento	Disminución
Tiempo para compartir en familia	Aumento	Disminución
Atención prestada a la familia	Aumento	Disminución
Nivel de cansancio/estrés	Disminución	Aumento
Nivel de irritabilidad	Disminución	Aumento

Fuente: Elaboración propia

Para cada funcionario se categorizó sus respuestas, en satisfacción e insatisfacción. Posteriormente se totalizó los resultados y según el predominio de respuestas se catalogó a cada funcionario como satisfecho (1) o insatisfecho (2) con su situación laboral.

Anexo 8.2: Satisfacción e insatisfacción en funcionarios académicos

Tabla A.8.2: Resultado del nivel de satisfacción e insatisfacción en académicos

**resultado**

	N	%
1	59	45,0%
2	72	55,0%

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8.3: Satisfacción e insatisfacción en funcionarios no académicos

Tabla A.8.2: Resultado del nivel de satisfacción e insatisfacción en no académicos

<b>Resultado</b>		
	N	%
0	7	5,9%
1	82	69,5%
2	29	24,6%

*Fuente: Elaboración propia*

Donde

0= Ni satisfecho ni insatisfecho

1= Satisfacción laboral

2= Insatisfacción laboral



Anexo N° 9: ¿Influye el nivel de satisfacción laboral en la decisión de adoptar el teletrabajo?

Tabla A.9.1: Matriz de cruce entre nivel de SL e IL y preferencia por un método de enseñanza en académicos.

**Tabla cruzada resultado\*pref\_metodo**

		pref_metodo		Total	
		1	2		
resultado	1	Recuento	25	34	59
		Recuento esperado	26,6	32,4	59,0
		% dentro de resultado	42,4%	57,6%	100,0%
		% del total	19,1%	26,0%	45,0%
	2	Recuento	34	38	72
		Recuento esperado	32,4	39,6	72,0
		% dentro de resultado	47,2%	52,8%	100,0%
		% del total	26,0%	29,0%	55,0%
Total	Recuento	59	72	131	
	Recuento esperado	59,0	72,0	131,0	
	% dentro de resultado	45,0%	55,0%	100,0%	
	% del total	45,0%	55,0%	100,0%	

*Fuente: Elaboración propia*

Donde

**Resultado**

1= Satisfacción laboral  
2= Insatisfacción laboral

**Preferencia por un método**

1= Presencial  
2= Online o mixto

Tabla A.9.2: Prueba chi cuadrado para nivel de satisfacción y preferencia de un método de enseñanza

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,308 <sup>a</sup>	1	,579		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	,143	1	,705		
Razón de verosimilitud	,308	1	,579		
Prueba exacta de Fisher				,601	,353
Asociación lineal por lineal	,306	1	,580		
N de casos válidos	131				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 26,57.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

*Fuente: Elaboración propia*

Anexo N° 10: ¿Presenta la mujer mayor índice de insatisfacción laboral que el hombre, al realizar sus tareas desde casa?

Anexo 10.1: Resultado para el estamento académico

Tabla A.10.1: Matriz de relación entre el sexo del funcionario académico y su nivel de SL e IL

**Tabla cruzada resultado\*Indique su sexo.**

		Indique su sexo.		Total
		Femenino	Masculino	
resultado 1	Recuento	22	37	59
	Recuento esperado	24,1	34,9	59,0
	% dentro de resultado	37,3%	62,7%	100,0%
	% dentro de Indique su sexo.	41,5%	48,1%	45,4%
	% del total	16,9%	28,5%	45,4%
2	Recuento	31	40	71
	Recuento esperado	28,9	42,1	71,0
	% dentro de resultado	43,7%	56,3%	100,0%
	% dentro de Indique su sexo.	58,5%	51,9%	54,6%
	% del total	23,8%	30,8%	54,6%
Total	Recuento	53	77	130
	Recuento esperado	53,0	77,0	130,0
	% dentro de resultado	40,8%	59,2%	100,0%
	% dentro de Indique su sexo.	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	40,8%	59,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Anexo 10.2: Resultado para el estamento no académico

Tabla A.10.2: Matriz de relación entre sexo del funcionario no académico y su nivel de SL e IL

**Tabla cruzada Resultado\*Indique su sexo.**

Resultado		Indique su sexo.		Total
		Femenino	Masculino	
0	Recuento	4	3	7
	Recuento esperado	4,0	3,0	7,0
	% dentro de Resultado	57,1%	42,9%	100,0%
	% dentro de Indique su sexo.	6,0%	5,9%	5,9%
	% del total	3,4%	2,5%	5,9%
1	Recuento	48	34	82
	Recuento esperado	46,6	35,4	82,0
	% dentro de Resultado	58,5%	41,5%	100,0%
	% dentro de Indique su sexo.	71,6%	66,7%	69,5%
	% del total	40,7%	28,8%	69,5%
2	Recuento	15	14	29
	Recuento esperado	16,5	12,5	29,0
	% dentro de Resultado	51,7%	48,3%	100,0%
	% dentro de Indique su sexo.	22,4%	27,5%	24,6%
	% del total	12,7%	11,9%	24,6%
Total	Recuento	67	51	118
	Recuento esperado	67,0	51,0	118,0
	% dentro de Resultado	56,8%	43,2%	100,0%
	% dentro de Indique su sexo.	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	56,8%	43,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 11: Relación entre realizar tareas dentro de la jornada laboral y la desconexión oportuna

Tabla A.11.1: Matriz de relación entre variables factibilidad de realizar las tareas dentro de la jornada y desconexión oportuna de la jornada laboral.

**Tabla cruzada Cantidad de tareas (En contra - a favor)\*desconexión (En contra - a favor)**

		desconexión (En contra - a favor)		Total	
		1,00	2,00		
Cantidad de tareas (En contra - a favor)	1,00	Recuento	70	6	76
		% dentro de Cantidad de tareas (En contra - a favor)	92,1%	7,9%	100,0%
		% dentro de desconexión (En contra - a favor)	70,7%	18,8%	58,0%
		% del total	53,4%	4,6%	58,0%
	2,00	Recuento	29	26	55
		% dentro de Cantidad de tareas (En contra - a favor)	52,7%	47,3%	100,0%
		% dentro de desconexión (En contra - a favor)	29,3%	81,3%	42,0%
		% del total	22,1%	19,8%	42,0%
	Total	Recuento	99	32	131
		% dentro de Cantidad de tareas (En contra - a favor)	75,6%	24,4%	100,0%
		% dentro de desconexión (En contra - a favor)	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	75,6%	24,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Donde

1= En contra de la afirmación

2= A favor de la afirmación

Tabla A.11.2: Prueba chi cuadrado para variables desconexión y cantidad de tareas

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,802 <sup>a</sup>	1	<,001		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	24,711	1	<,001		
Razón de verosimilitud	27,597	1	<,001		
Prueba exacta de Fisher				<,001	<,001
Asociación lineal por lineal	26,598	1	<,001		
N de casos válidos	131				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,44.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Fuente: Elaboración propia

## Anexo N° 12: Competencias personales

### Anexo 12.1: Competencias personales en académicos y no académicos

Tabla A.12.1: Distribución de funcionarios académicos y no académicos, de acuerdo con su desarrollo de competencias personales

<b>Competencias</b>			<b>competencias</b>		
	N	%		N	%
0	19	14,5%	0	8	6,8%
1	78	59,5%	1	87	73,7%
2	34	26,0%	2	23	19,5%
Académicos			No académicos		

Fuente: Elaboración propia

Donde

0= funcionarios en los que no se pudo definir si tienen o no desarrolladas las competencias necesarias para teletrabajar.

1= funcionarios que tiene desarrolladas las competencias para teletrabajar

2= funcionarios que no tienen desarrolladas las competencias para teletrabajar

Anexo N° 13: Conciliación familiar y laboral

Tabla A.13.1: Distribución de funcionarios académicos y no académicos, de acuerdo con su capacidad de conciliar su vida desde el aspecto familiar y laboral

conciliación			conciliación		
	N	%		N	%
0	14	10,7%	0	17	14,4%
1	18	13,7%	1	44	37,3%
2	99	75,6%	2	57	48,3%
Académicos			No académicos		

*Fuente: Elaboración propia*

Donde

0= funcionarios en los que no se pudo definir si han conseguido la conciliación familiar y laboral

1= funcionarios que tiene lograron la conciliación familiar y laboral

2= funcionarios que no han logrado la conciliación familiar y laboral

