



**UNIVERSIDAD TECNICA
FEDERICO SANTA MARIA**

Departamento de Ingeniería Comercial

**“ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA, EN
ÁREAS DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO
SANTA MARÍA, EN BASE A LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL”**

**Claudia Elizabeth Yañez Fernández
INGENIERÍA COMERCIAL
Mayo 2022**

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
Departamento de Ingeniería Comercial

**“ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA, EN
ÁREAS DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA
MARÍA, EN BASE A LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL”**

Tesis presentada por

Claudia Elizabeth Yañez Fernández

Como requisito para optar al Título de

INGENIERO COMERCIAL

Profesor Guía: **Sr. Juan Tapia Gertosio**

Profesora Correferente: **Sra. Macarena Gatica**

Mayo 2022

TITULO DE TESIS:

“Análisis de la implementación del trabajo a distancia, en áreas de servicios de la Universidad Técnica Federico Santa María, en base a la percepción del personal.”

AUTOR:

CLAUDIA ELIZABETH YAÑEZ FERNANDEZ

TRABAJO DE TESIS, presentado en cumplimiento parcial de los requisitos para el Título de Ingeniero Comercial de la Universidad Técnica Federico Santa María.

Observaciones:

Profesor Guía: Sr. Juan Tapia Gertosio.

Profesora Correferente: Sra. Macarena Gatica

Valparaíso, Mayo 2022

Todo el contenido, análisis, conclusiones
y opiniones vertidas en este estudio son
de mi exclusiva responsabilidad.

Nombre: **Claudia Elizabeth Yañez Fernández...**

Firma: .....

Fecha: 17 de mayo 2022.....

AGRADECIMIENTOS

Llegar a este momento, donde se da por culminada una etapa muy importante, me hace pensar en cuanto he crecido como profesional, todo gracias a Dios quien me permitió perseverar y vencer los obstáculos que nos pone la vida.

Gracias al apoyo recibido de cada uno de los profesores, que se dieron el tiempo, no sólo de entregar conocimientos, sino también de empatizar para que el día a día como estudiante fuese más llevadero en un periodo de Pandemia donde fue más difícil la dedicación al estudio.

A mi familia por su comprensión, dedicación y apoyo incondicional, instándome siempre a cumplir sueños, que uno piensa son inalcanzables, pero que hoy puedo decir que nada es imposible.

Muy especialmente a mi madre, mi pilar en este proceso, sin tus sabios consejos y fortaleza no sería lo que hoy soy.

A mi Padre, quién me enseñó lo importante de perseverar, pese a los problemas que enfrentemos.

A mi esposo por su compañía y palabras de motivación y fortaleza entregadas cuando en las largas noches de estudio pensaba no poder continuar.

A mi tía América quien, más que una tía ha sido una segunda madre, por sus consejos y apoyo en los momentos más importantes.

A mis compañeros y amigos de Universidad, a mis compañeros de trabajo y a todas aquellas personas que siempre confiaron en mí y me alentaron durante este largo camino.

Gracias por estar...

RESUMEN EJECUTIVO

El Teletrabajo es un método que ha permitido ser incorporado a escala mundial como solución a diversos problemas personales y organizativos. No sólo reduce el tráfico y la polución en las grandes ciudades, sino que también reduce el costo de los recursos naturales no renovables. Además de crear oportunidades de empleo para los discapacitados y otros grupos desfavorecidos. Incluso puede mejorar la calidad del trabajo prestado por trabajadores remotos, aumentando la satisfacción laboral y reduciendo el estrés.

Es fundamental entender que el teletrabajo se basa en relaciones de confianza, ya que, de esta manera las jerarquías tradicionales son menos notorias y, por ende, ha de implementarse una forma de seguimiento más adaptada al cumplimiento de objetivos que al desarrollo de ciertas actividades en determinado tiempo. Asimismo, prima una permanente comunicación efectiva y asertiva que genera una cultura de corresponsabilidad que impacta positivamente la organización, calidad de vida y desarrollo del teletrabajador.

Por su parte, el teletrabajador debe ser Automotivado, optimista, poseer tendencia al orden y control de las situaciones. Además de ser perfeccionista en su trabajo, porque al realizar sus funciones de manera remota no tendrá la revisión de una Jefatura de forma constante. Es por lo que él, debe ser capaz de auto revisarse responsablemente, pero no al extremo de no poder cumplir con su tarea por estar esperando estar de acuerdo con su perfeccionismo.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN EJECUTIVO	6
INTRODUCCION 14	
1. ORIGEN Y PROPÓSITO DEL ESTUDIO	18
2. OBJETIVOS.....	19
2.1. OBJETIVO GENERAL:.....	20
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
3. ALCANCE DEL ESTUDIO	21
3.1. LÍMITES DEL ESTUDIO.....	21
3.2. ALCANCE CIENTÍFICO DEL TIPO DE ESTUDIO	22
4. ESTADO DEL ARTE.....	23
4.1. ANTECEDENTES DEL ESTADO DEL ARTE	23
4.2. EXPERIENCIAS DE IMPLEMENTACIÓN:	26
4.3. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN:	36
4.4. EFECTOS EN LA SALUD	40
4.5. CONCEPTO LEGAL DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	47
4.6. MARCO REGULATORIO	54
4.7. MARCO TEÓRICO DEL ESTADO DEL ARTE.....	61
4.7.1. MODELO DE LOS FACTORES DE HERZBERG.....	61
4.7.2. FACTORES DE CONTENIDO Y FACTORES DE CONTEXTO.	64
4.7.3. SATISFACCIÓN LABORAL.....	69
4.8. PALABRAS CLAVE	72
5. DIFERENCIAS MODALIDAD TRADICIONAL Y TELETRABAJO.....	73
5.1. VENTAJAS TRABAJO TRADICIONAL.....	76
5.2. DESVENTAJAS TRABAJO TRADICIONAL	77
5.3. VENTAJAS TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA	78
5.4. DESVENTAJAS TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA.....	79
5.5. COSTOS PARA EL EMPLEADOR EN MODALIDAD TRADICIONAL.....	81

5.6.	COSTOS PARA EL EMPLEADOR EN MODALIDAD ONLINE	82
5.7.	COSTOS PARA EL TRABAJADOR EN MODALIDAD TRADICIONAL	82
5.8.	OTROS COSTOS NO MONETARIOS PARA EL TRABAJADOR EN MODALIDAD TRADICIONAL	83
5.9.	COSTOS PARA EL TRABAJADOR EN MODALIDAD ONLINE	83
5.10.	OTROS COSTOS NO MONETARIOS PARA EL TRABAJADOR EN MODALIDAD ONLINE 83	
5.11.	BENEFICIOS DEL EMPLEADOR EN MODALIDAD ONLINE	84
5.12.	BENEFICIOS DEL TRABAJADOR EN MODALIDAD ONLINE:	85
6.	CAMBIOS EN LA PRODUCTIVIDAD POR TELETRABAJO.	85
6.1.	EVOLUCIÓN DEL TRABAJO	85
6.2.	ATRIBUTOS DEL TELETRABAJADOR	86
6.3.	COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS.....	86
6.4.	AUTOGESTIÓN DEL TRABAJADOR.....	87
6.5.	BUENAS PRÁCTICAS EN EL TELETRABAJO.....	87
7.	APLICACIÓN METODOLÓGICA	88
7.1.	METODOLOGÍA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	88
7.2.	MUESTRA	89
7.3.	DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO A UTILIZAR	89
7.4.	MÉTODO DE APLICACIÓN	90
8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	91
8.1.	ANÁLISIS POR PREGUNTAS	91
8.1.1.	PREGUNTAS DEMOGRÁFICAS	91
8.1.2.	PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ ECONÓMICOS.....	100
8.1.3.	PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ CONDICIONES LABORALES	104
8.1.4.	PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ POLÍTICAS Y PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS	110
8.1.5.	PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ RELACIONES INTERPERSONALES ..	115
8.1.6.	PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ RECURSOS Y POSICIÓN	120

8.1.7.	PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/TRABAJO SIGNIFICATIVO Y DESAFIANTE.....	125
8.1.8.	PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ SENTIMIENTO DE REALIZACIÓN	130
8.1.9.	PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ RECONOCIMIENTO DE LOGROS	140
8.1.10.	PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ OPORTUNIDAD PARA CRECER 142	
8.1.11.	PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ RESPONSABILIDAD	144
8.1.12.	PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ TRABAJO EN SÍ	148
8.1.13.	PREGUNTAS TELETRABAJO VS TRABAJO PRESENCIAL	153
8.2.	ANÁLISIS DE ENCUESTA CRUZADO POR ÁMBITO:.....	155
8.2.1.	EDAD.....	155
8.2.2.	GENERO	162
8.2.3.	NIVEL DE ESTUDIOS	169
8.2.4.	ANTIGÜEDAD LABORAL.....	176
9.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	184
10.	CONCLUSIONES	191
11.	PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y RECOMENDACIONES	202
12.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFIA	208
13.	ANEXOS	212
14.	ACRONIMOS.....	241

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.	PILARES DEL TELETRABAJO	25
Ilustración 2.	DONDE SE REALIZA EL TELETRABAJO	46
Ilustración 3.	EL MARCO DE REFERENCIA	53
Ilustración 4.	PIRÁMIDE DE MASLOW O JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS.	63
Ilustración 5.	ESTRUCTURA DEL TRABAJO TRADICIONAL	67
Ilustración 6.	ESTRUCTURA DEL TELETRABAJO	68
Ilustración 7.	DIAGRAMA DEL ESTUDIO	183

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	TELETRABAJO EN ARGENTINA, POTENCIAL Y LÍMITES.	26
Gráfico 2.	TELETRABAJO POR RAMA DE ACTIVIDAD/MES	29
Gráfico 3.	TELETRABAJO POR NIVEL EDUCATIVO	30
Gráfico 4.	PRESENCIA DE ESTRÉS, DEPRESIÓN Y ANSIEDAD EN FUNCIONARIOS DE UNA UNIVERSIDAD CHILENA.	32
Gráfico 5.	PRINCIPALES BENEFICIOS DEL TELETRABAJO	37
Gráfico 6.	DIFICULTADES DEL TELETRABAJO	39
Gráfico 7.	ASPECTOS DE LA VIDA AFECTADOS NEGATIVAMENTE	39
Gráfico 8.	ENGAGEMENT CHILE 2014-2019	42
Gráfico 9.	CAMBIOS EN LAS DIMENSIONES DEL ENGAGEMENT	43
Gráfico 10.	AGOTAMIENTO CHILE 2016-2019	44
Gráfico 11.	CONECTIVIDAD EN AMERICA LATINA	54
Gráfico 12.	ESQUEMA DE TRABAJO EN AMERICA LATINA	61
Gráfico 13.	LUGAR DE TRABAJO SEMANA 16 AL 22 MARZO 2020	66
Gráfico 14.	PREGUNTA N°2	97
Gráfico 15.	PREGUNTA N°3	98

Gráfico 16.	PREGUNTA N°4	98
Gráfico 17.	PREGUNTA N°5	99
Gráfico 18.	PREGUNTA N°6	99
Gráfico 19.	PREGUNTA N°7	100
Gráfico 20.	PREGUNTA N°8	103
Gráfico 21.	PREGUNTA N°9	104
Gráfico 22.	PREGUNTA N°10	108
Gráfico 23.	PREGUNTA N°11	109
Gráfico 24.	PREGUNTA N°12	109
Gráfico 25.	PREGUNTA N°13	110
Gráfico 26.	PREGUNTA N°14	114
Gráfico 27.	PREGUNTA N°15	114
Gráfico 28.	PREGUNTA N°16	115
Gráfico 29.	PREGUNTA N°17	118
Gráfico 30.	PREGUNTA N°18	119
Gráfico 31.	PREGUNTA N°19	119
Gráfico 32.	PREGUNTA N°20	123
Gráfico 33.	PREGUNTA N°21	124
Gráfico 34.	PREGUNTA N°22	124
Gráfico 35.	PREGUNTA N°23	125
Gráfico 36.	PREGUNTA N°24	129
Gráfico 37.	PREGUNTA N°25	129
Gráfico 38.	PREGUNTA N°26	130
Gráfico 39.	PREGUNTA N°27	136
Gráfico 40.	PREGUNTA N°28	137
Gráfico 41.	PREGUNTA N°29	137

Gráfico 42.	PREGUNTA N°30	138
Gráfico 43.	PREGUNTA N°31	138
Gráfico 44.	PREGUNTA N°32	139
Gráfico 45.	PREGUNTA N°33	139
Gráfico 46.	PREGUNTA N°34	141
Gráfico 47.	PREGUNTA N°35	143
Gráfico 48.	PREGUNTA N°36	147
Gráfico 49.	PREGUNTA N°37	147
Gráfico 50.	PREGUNTA N°39	152
Gráfico 51.	PREGUNTA N°40	152
Gráfico 52.	PREGUNTA N°41	153
Gráfico 53.	PREGUNTA N°42	154

INDICE DE ANEXOS

12.1.	Anexos A. Comunicado de la FATUM	212
12.2.	Anexos B. Resolución Rectoral Antioquía	214
12.3.	Anexos C. Encuesta de Percepción del Modelo de Trabajo a distancia implementado por la Universidad Técnica Federico Santa María".	218
12.4.	Anexos D. ANALISIS PREGUNTA_22.....	232
12.5.	Anexos E_ Análisis Pregunta N°42	235

INTRODUCCION

Debido a la Incertidumbre que ha generado la Pandemia COVID- 19 en todas las áreas de las empresas y organizaciones, es que toma gran preponderancia la confianza en el trabajador, para que este pueda enfrentar con autonomía y seguridad las expectativas y/o mecanismos de la virtualización.

De ahí que nace el teletrabajo como la forma de trabajo que se realiza de forma remota a la oficina central, para así evitar el contacto directo con colegas y clientes, todo esto facilitado por la Tecnología.

Tomando en consideración la situación de adversidad que enfrenta la humanidad, lleva más que nunca a repensar el compromiso de las universidades con la sociedad de ahí que el tema de responsabilidad social cobra mayor relevancia.

La Universidad es un actor importante en el desarrollo social y económico de su región, todo esto por la relación que mantiene con diferentes agentes del entorno a través de sus ejes de docencia investigación y proyección social (Andrade Naranjo, Cabezas Mejía, & et al, 2018).

Otro punto importante es la Sostenibilidad en el tiempo de las organizaciones para ello es necesario cuidar la Sociedad donde se encuentra, ya que por medio de una gestión responsable se pueden lograr los objetivos trazados.

El fin de la empresa, es el desarrollo y la mejora armónica de cuantos se relacionan con ella y con la sociedad en su conjunto. Las organizaciones han ido buscando nuevas formas para dar atención especial a su principal grupo de interés que son los empleados, para ello analizan nuevas formas de contratación como es el Teletrabajo, el cual permite avanzar en la virtualización del fenómeno organizacional.

El teletrabajo llegó para quedarse, nuestra sociedad está enfrentando un período histórico, donde los cambios tecnológicos han sido significativos.

El teletrabajo se presenta como un proceso diferente y más rápido que cualquiera que se haya presenciado hasta ahora. Permite la creación de riqueza elevar el nivel de vida y mejorar los servicios. Para ello el uso de las Tics ha sido de gran importancia debido a que éstas están inmersas en nuestra vida cotidiana proporcionando instrumentos y servicios de gran utilidad tanto para el trabajo como para el hogar.

Dentro del estudio se han mencionado ventajas que posee la implementación del Teletrabajo para los trabajadores, las cuales se traducen en; la reducción de gastos de locomoción y conciliación del tiempo entre las actividades propias del teletrabajo y las ligadas a la familia (Neffa, 2015).

Por su parte el empleador también obtiene beneficios de esta implementación como son la disminución de sus costos generales y la reducción del uso de espacios.

Las estrategias de responsabilidad social empresarial (RSE) se han convertido en un objetivo de gran necesidad tanto para empresas como organizaciones.

Las prácticas laborales que involucran a todos los trabajadores de una organización tienen el poder de influir en el contexto social y ambiental de manera que el teletrabajo visto desde la responsabilidad social empresarial tiene la ventaja de contribuir, en cierta medida, al medio ambiente, así como al bienestar de los empleados.

Finalmente, si hablamos de ventajas obtenidas en el marco del cumplimiento de la política de responsabilidad social, tenemos la buena reputación que adquiere la marca empleadora, lo que le permite atraer y retener talento, mejorar calidad de vida de trabajadores y ser una empresa preferida por la gran mayoría.

Otra ventaja relevante en la práctica del teletrabajo es el aumento del rendimiento y la productividad laboral, varios estudios señalan que los trabajadores remotos tienden a ser más productivos que las personas que se encuentran en oficinas todo el tiempo.

Por su parte investigadores manifiestan la existencia de un perfil exitoso del teletrabajador que debería cumplir las siguientes características:

Orientado a obtener resultados. Este punto es relevante debido a que con la complejidad del teletrabajo pueden surgir inconvenientes a lo largo de la gestión. Lo importante es tener claridad del resultado que se desea obtener y la forma en que podemos llegar a él.

Tener excelentes habilidades de comunicación: debido a la carencia de presencialidad es necesario contar con habilidades para comunicarse de manera efectiva, con el fin de obtener los resultados que requiera su gestión. Evitar malos entendidos, ya sea en la redacción de emails o llamados telefónicos.

No requerir mucha supervisión. Es de gran importancia que el trabajador. Se motive de forma Autónoma, puesto que con el teletrabajo no existe la supervisión directa y vigilancia que podría tener en un trabajo presencial. Las personas que requieren de dicha supervisión se descuidarán y realizarán labores que tal vez no son propias o prioridades de su trabajo, lo que las llevaría a incumplir las metas propuestas para su gestión.

Ser Adaptable: Debido a las condiciones en las cuales se presenta o realiza el teletrabajo. Es que se requiere de un perfil de trabajador adaptable a los cambios. Ya sea en tecnología, Innovación y comunicación. Además de ser capaz de realizar sus funciones en un lugar distinto al laboral y en muchos casos con distracciones Propias del hogar.

Ser muy organizado: Para llevar a cabo una buena gestión en el teletrabajo es necesario de una organización y priorización de las actividades a realizar debido. A que el manejo del tiempo, la autogestión y control son lo primordial. Para un buen desempeño del Teletrabajador, si este no es organizado ocupará más tiempo del necesario en la realización de sus actividades.

Tener un conocimiento sólido de su trabajo. Además de los objetivos de la Organización: Es muy relevante para el teletrabajador contar con una capacitación y experiencia en su gestión, debido a que no existirá una conexión.

Tan rápida con su Jefatura para resolver inconvenientes que se presenten en el transcurso de las actividades.

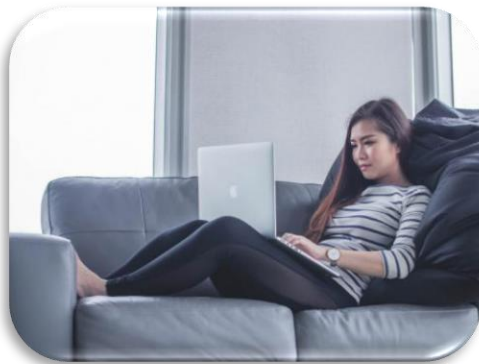
Otro punto importante es el manejo de los procedimientos Institucionales que le permitan al trabajador dar cumplimiento a los objetivos de la organización.

Ser exitoso en posiciones actuales y previas: Si el trabajador daba excelentes resultados en su trabajo presencial demostrará la misma calidad en el teletrabajo.

Por otro lado, si existió un trabajador que no tuvo buen desempeño presencialmente, es muy difícil que con teletrabajo mejore resultados. Es por eso necesario analizar el perfil del trabajador previo a la asignación del teletrabajo.

Que el entorno hogareño sea favorable para el teletrabajo. Es necesario que el Trabajador pueda delimitar sus horarios y espacio laboral con su entorno familiar. Puesto que si no es posible su concentración no podrá realizar efectivamente su labor y afectará negativamente al desempeño.

Trabajar por objetivos definidos: Como se mencionó anteriormente, en el teletrabajo es necesario tener claros los objetivos que se deben cumplir. Estos deben estar delimitados y ser medibles.



1. ORIGEN Y PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Chile, a partir de Octubre del 2019, ha tenido grandes cambios que se han ido demostrando tanto en las nuevas formas de trabajo, como en la reinversión de empresas e Instituciones. Esto debido en primera instancia al llamado “estallido social”, que llevó a las empresas a tomar la decisión de trasladar las funciones operativas de sus colaboradores a sus domicilios particulares, para resguardarlos de marchas y protestas, falta de locomoción para su traslado y peligros por manifestaciones que se generaban en distintos lugares del País.

Posteriormente la llegada de la Pandemia COVID-19, hizo que definitivamente la continuidad operacional se realizara de manera remota en pro de proteger del contagio a colaboradores y clientes. La Puesta en marcha de la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia se realizó de un momento a otro a nivel nacional, llevando a gran parte de la población a desempeñar sus funciones mediante estas modalidades.

En este ámbito de aplicación las Instituciones de Educación Superior, en adelante “IES” también se vieron afectadas con su cese temporal de actividades presenciales, siendo esto una gran dificultad en su funcionamiento normal. El impacto de este cese hizo que sus actividades Académicas y Administrativas se vieran modificadas del trabajo clásico presencial al Trabajo a distancia. Pero la estabilidad de ellas dependía de la capacidad de transformación y sostenibilidad financiera que cada institución posea.

Este punto puede ser muy relevante en el caso de Universidades de carácter privado, que no logran garantizar la continuidad a sus estudiantes de manera virtual.

La modalidad de Teletrabajo se concibe como la implementación de recursos y/o medios informáticos que apoyen el trabajo descentralizado y a distancia, lo cual permite la obtención de beneficios tanto a los trabajadores como a la empresa. Además de disminuir el stress por largos desplazamientos y horarios rígidos. El trabajador presta sus servicios por medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, reportando su trabajo bajo esos medios.

Otra modalidad de trabajo a utilizar es el Trabajo a distancia, donde el trabajador realiza sus funciones desde cualquier lugar, ya sea su domicilio u otros lugares como establecimientos, obras y faenas. En esta modalidad existe mayor libertad para definir el horario de trabajo y la forma de reportar sus funciones.

Pero sin importar, la modalidad de trabajo a utilizar es importante recalcar que las personas mantienen los mismos derechos individuales y colectivos contenidos en la legislación laboral.

Para este informe se tomará como caso de estudio la implementación de la modalidad Trabajo a distancia en la Institución de Educación Superior denominada “Universidad Técnica Federico Santa María”, casa Central ubicada en Valparaíso.

Dicho análisis se realizará en base a la percepción de los funcionarios acerca de la implementación, mediante la aplicación de encuestas.

2. OBJETIVOS

Los objetivos mencionados en el estudio provienen de analizar los cambios que se presentan en las diferentes organizaciones al modificar su modalidad de Trabajo clásica presencial a la de Teletrabajo o Trabajo a distancia. Esta modalidad de Teletrabajo se ha instaurado en el país producto del estallido social y posteriormente por la llegada de la Pandemia COVID-19. Se muestra como una alternativa a la continuidad operacional y al resguardo de los colaboradores y clientes.

El Teletrabajo también nos demuestra impactos que se pueden clasificar en negativos y positivos, siendo en el lado de los impactos positivos aquellos medioambientales manifestados en la disminución de los desplazamientos a las empresas, por lo cual se han minimizado la emisión de gases contaminantes del transporte público y privado. Además de evitar las consecuencias que genera para los trabajadores el traslado diario, esto es stress de los accidentes, embotellamientos, fatiga y cansancio.

Por el lado de los impactos negativos se tiene que el Teletrabajo ha incrementado el sedentarismo en la población, ocasionando como consecuencia, la

aparición o desarrollo de problemas a nivel musculoesquelético, cardíacos, stress, y cansancio por la cantidad de horas frente al computador.

Debido a todo lo anterior es que el estudio se presenta con el fin de “Analizar la implementación del trabajo a distancia, en áreas de servicios de la Universidad Técnica Federico Santa María, en base a la percepción del personal”.

Cambios como aumentos en la productividad, reducción de costos operacionales y mayor permanencia en los puestos de trabajo pueden ser parte de los beneficios de esta modalidad. Sumado a eso representa mayor tiempo de calidad con la familia y la recuperación de tiempos perdidos con largas jornadas laborales.

2.1. OBJETIVO GENERAL:

Analizar la implementación del trabajo a distancia, en áreas de servicios de la Universidad Técnica Federico Santa María, en base a la percepción del personal a partir de la Pandemia.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las diferencias entre la modalidad tradicional y la modalidad de Teletrabajo en Instituciones de Educación Superior.
2. Conocer los cambios en la productividad que se han generado en las Organizaciones donde se ha implementado el Teletrabajo o trabajo a distancia en el último tiempo.
3. Determinar un análisis cuantitativo de los efectos del teletrabajo sobre las variables fisiológicas, Sociales, desgaste profesional y engagement, Niveles de agotamiento, Niveles de dedicación del Teletrabajador y Niveles de absorción.
4. Establecer debilidades y fortalezas de la implementación del teletrabajo en la UTFSM
5. Proponer recomendaciones para la implementación de la modalidad laboral del teletrabajo en Instituciones de Educación superior.

3. ALCANCE DEL ESTUDIO

3.1. LÍMITES DEL ESTUDIO

En el presente estudio se examinará la implementación del Teletrabajo o Trabajo a distancia en Instituciones de Educación Superior, como una posibilidad factible de aplicar en sus áreas administrativas.

Se enfocará en la Universidad Técnica Federico Santa María, Institución de Educación Superior, que tiene su Casa Central ubicada en Valparaíso, además de dos Campus en Santiago, una Sede en Viña del Mar y otra en Concepción.

Su objetivo principal es formar profesionales que posean herramientas para liderar equipos y desarrollar iniciativas creativas e innovadoras. Además de ser sensibles a su entorno sociocultural, complementando su excelencia y competencia en sus respectivas disciplinas.

Para la determinación del tamaño del estudio se toma como referencia el Recurso Humano Para-Académico por Campus, especialmente aquellos funcionarios que pertenecen a la Administración del Campus Casa Central Valparaíso que según el Informe de Gestión año 2019, publicado por la Universidad Técnica Federico Santa María, corresponden a 707 funcionarios.

TABLA 1. RECURSO HUMANO PARAACADÉMICO CAMPUS /SEDE

CAMPUS/SEDE	FUNCIONARIOS ADMINISTRACIÓN	APOYOS ACADÉMICOS Y DOCENTES	INVESTIGADORES	TOTAL
Casa Central Valparaíso	707	72	54	833
San Joaquín	133	30	5	168
Vitacura	95	3	0	98
Viña del Mar	138	26	0	164
Concepción	115	25	0	140
Total	1188	156	59	1403

Fuente: Informe de Gestión 2019 USM- Unidad de Análisis Institucional

Finalmente, el tamaño de la muestra que se espera obtener se determina en relación al tamaño del Universo (**707**) personas que componen la población a estudiar, se espera un (**50%**), de Heterogeneidad, es decir la diversidad del universo. El margen de error a utilizar será del (**10%**) y el nivel de confianza de (**95%**).

El estudio contemplará información desde Marzo 2020 hasta diciembre 2021, para así poder realizar un análisis de la información obtenida de manera cuantitativa y cualitativa.

3.2. ALCANCE CIENTÍFICO DEL TIPO DE ESTUDIO

El alcance científico comienza con la realización de un **estudio exploratorio**, donde se buscará investigar la implementación del Teletrabajo o Trabajo a distancia en Instituciones de Educación Superior ya sea Nacional o Internacional.

Luego se procederá con un **estudio descriptivo**, el cual proporcionará una mayor profundidad del tema estudiado. En él se establecerán:

- Características demográficas: (número de población, distribución por edades, nivel de Educación, etc.)
- Identificar conductas y actitudes de las personas que se encuentran en el universo de la investigación: (Comportamientos sociales, preferencias, etc.)
- Establecer comportamientos concretos
- Descubrir y comprobar la posible asociación de las variables de investigación.

En relación con los **métodos cuantitativos** que se utilizarán para la recolección de información, se establecerán **encuestas** dirigidas a una muestra de la población, la cual será sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico para la obtención de resultados numéricos que podrán ser expresados en diagramas y gráficos para recrear la realidad. Además de la utilización de **bases de datos** disponibles en páginas web, Paper y en la literatura.

Por el lado de los **métodos cualitativos** que se utilizarán para la recolección de información se pretende la realización de investigación según la **revisión de literatura** existente del tema de estudio a nivel nacional. Además de consultar información de experiencias internacionales en este ámbito.

Finalmente se realizará el **estudio explicativo o causal**, el cual ayudará a explicar la forma en que se implementa el Teletrabajo o Trabajo a distancia, porque ocurre y en qué condiciones. Los estudios serán no experimentales dado que se observará como ocurre naturalmente el Teletrabajo o Trabajo a distancia sin intervenir en el desarrollo.

4. ESTADO DEL ARTE

4.1. ANTECEDENTES DEL ESTADO DEL ARTE

En la realización del Estado del Arte, se tomaron en consideración diferentes estudios plasmados en Papers, Conferencias, revistas y páginas web, los cuales permiten conocer y analizar el tema del Teletrabajo y Trabajo a distancia, además de las experiencias de implementación obtenidas de Universidades de Habla Hispana.

El concepto de Teletrabajo ha tenido variadas definiciones e interpretaciones a lo largo del tiempo y lugar en donde se desarrolla.

Para Jack Nilles, en la década de los 70, El Teletrabajo estaba asociado a la necesidad de optimizar el uso de recursos no renovables, en sus investigaciones indagó en el potencial de las herramientas informáticas para reducir los viajes de individuos hacia su lugar de trabajo. Tras lo cual creó el concepto de Teleconmuting.

Para (Salazar, 1999) y (Castells, 1997), el Teletrabajo no es una forma tradicional de trabajar sino es un tipo flexible de trabajo que se puede desarrollar en horario completo o part-time. Además, según (Salazar,1999), el Teletrabajo puede desarrollarse sin que el trabajador se encuentre presente durante su horario laboral; mientras que para Castells (1997) las maneras tradicionales de laborar en un tiempo

y espacio determinado, durante un lapso importante de la vida de las personas se está desgastando, si bien no tan apresuradamente, pero si en forma segura.

Para la Unión Europea, y en su convenio sobre el Teletrabajo firmado el año 2002, en Bruselas, el Teletrabajo es “una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.”

(Mercedes, 2013), señala que “la ruptura de la fórmula empleado-oficina, desplazándose el trabajo hacia el teletrabajador, se inicia en los años 70, con la crisis del petróleo en los Estados Unidos” de esa manera de evitaba el consumo de combustible y los desplazamientos a la oficina, razón por la cual se usa el término Telecommuting o Tele desplazamiento en vez de Teletrabajo.

Para la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el Teletrabajo puede tener a lo menos dos interpretaciones (2017):

“Una forma de trabajo en la cual, el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina.

Trabajo desarrollado desde el Hogar

Gracias al avance de la tecnología de la década de los 80”, se crea el Protocolo de Transferencia de archivos FTP y posteriormente W.W.W. De allí el uso de internet comienza su masificación apoyados por las plataformas Google y Amazon, por la creación del correo electrónico y plataformas de Chat Messenger y LCQ, todo esto con el incremento en el uso de computadores portátiles y teléfonos inteligentes.

Tres son las características principales que distinguen al teletrabajo del trabajo presencial (Rubбини, 2011; Dirección del Trabajo, 2011):

1. La primera tiene relación con el espacio de trabajo, pues en tanto el teletrabajo puede realizarse desde cualquier lugar en que se tenga acceso a plataformas virtuales, posibilita la distancia del trabajador respecto de la sede de su empresa.

2. La segunda característica hace referencia al modo en que el trabajador se comunica y relaciona con su empleador. Esta relación, a diferencia del trabajo tradicional, está caracterizada por la centralidad de las tecnologías de comunicación (internet, videoconferencias, teléfono) y el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para desarrollar el trabajo.

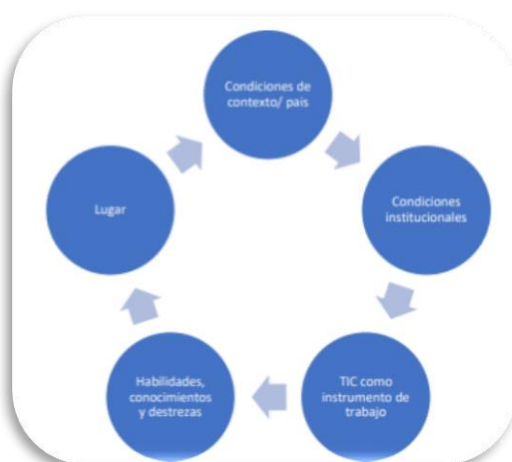
3. Una tercera característica es la autonomía para organizar el trabajo y los tiempos asociados a él, cuestión que si bien no es intrínseca al teletrabajo (dado que éste puede realizarse manteniendo la rutina y jornada laboral), suele destacarse como una característica usualmente relevante (Belzunegui, 2002).

El teletrabajo puede adoptar diferentes modalidades. Según el lugar en que se efectúa la actividad el teletrabajo puede ser:

- a) En el domicilio del trabajador (homeoffice).
- b) Ambulante o móvil, cuando el puesto laboral no está situado en un lugar determinado (como los representantes de comercio).
- c) En telecentros u oficina satélite, que son centros equipados con lo que el empleado necesita para realizar su actividad.

El teletrabajo necesita de cinco pilares para una óptima realización, las cuales se detallan en el esquema siguiente:

ILUSTRACIÓN 1. PILARES DEL TELETRABAJO



Fuente: Daniels (2001, citado por Robles y Arias 2015)

4.2. EXPERIENCIAS DE IMPLEMENTACIÓN:

En Argentina, el Teletrabajo proviene desde el año 2002, donde el incremento de las tasas de desempleo llegó a valores Superiores al 20% debido a la crisis económica, esto generó el desarrollo anticipado del Teletrabajo con lo cual esperaban disminuir costos a las compañías existentes (Chirinos Aita & Panta Escurra, 2014). Al año 2013 se calculaban 1.800.000 trabajos realizados en el hogar.

Según estadísticas proporcionadas por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), existen 11.700.000.- trabajadores activos y sólo un 29% de ellos tiene potencial para Teletrabajo.

GRÁFICO 1. TELETRABAJO EN ARGENTINA, POTENCIAL Y LÍMITES.



Fuente: Innova, la Rioja

En relación a percepción de los funcionarios de Instituciones de Educación Superior argentinos, ellos manifiestan su descontento en la implementación mediante un Comunicado de la FATUM ([véase Anexo A](#)).

En Brasil, el Teletrabajo comenzó el año 1997, a partir de la celebración del seminario "Teletrabajo – panorama de los negocios y de trabajo para el 3er milenio", evento organizado por la empresa Brasil Entrepreneur.

En relación a cantidad de personas en Teletrabajo, no existen datos oficiales. La estimación del porcentaje de teletrabajadores que trabajan oficial y legalmente en Brasil es del **16,2%**, incluyendo las personas que tienen un contrato de trabajo formal con una institución Pública o Privada. Por otro lado, el Teletrabajo o trabajo a la distancia ya está presente en el **25%** de las empresas en Brasil. En relación a la percepción de los funcionarios no existe información a la fecha del estudio

En Colombia, los Inicios del Teletrabajo provienen del año 2009, cuando la empresa Edatel comenzó a implementar esa modalidad con sus trabajadores aplicándola sólo 2 días a la semana (16 horas), esto en base a estudios realizados por la misma empresa, los resultados obtenidos fueron positivos en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores, generando satisfacción del empleado en la empresa y su núcleo familiar.

En relación a la percepción del Teletrabajo, los encuestados mencionan 80% bien, 17% más o menos y un 3% mal.

En sus inicios el teletrabajo se presentó como una alternativa de ingresos adicionales a los contratos laborales que se poseían. Puesto que las actividades eran realizadas en horarios extendidos nocturnos o los fines de semana sin presencia física ni desplazamiento hacia las empresas. Pero al implementar esta ley también llevo a complicaciones sobre todo en aquellas personas que ya tienen procesos contractuales o laborales de tiempo completo o por tiempos definidos en otras empresas. En este sentido habría exceso de trabajo sin que el teletrabajador pueda dedicar los espacios posteriores y necesarios de descanso y recuperación.

En relación a la Implementación del Teletrabajo se toman en consideración la Universidad de Antioquía y la Fundación Universitaria Católica del Norte.

En el caso de la Universidad de Antioquía, la cual según su resolución rectoral del 12 de Marzo del 2020, adoptó el Teletrabajo luego de haber realizado

una prueba piloto que permitió establecer la percepción de los participantes en el Teletrabajo, en ella se pudo establecer que para sus funcionarios propicio el mejoramiento en su calidad de Vida y en disposición del tiempo para sus actividades personales. ([véase Anexo B](#))

Por su parte la Fundación Universitaria Católica del Norte (Pionera en educación virtual en Colombia), Trabaja con modalidad 100% virtual, y con un 70% de sus funcionarios en Teletrabajo. A su vez declara que el éxito de su gestión se debe principalmente al perfil Profesional, Personal y laboral de sus colaboradores, a la excelente integración tecnológica y al conocimiento de las funciones que cada trabajador posee.

Es importante mencionar que no todos los trabajos pueden ser realizados a distancia. Ni tampoco todos los trabajadores podrían tener una mejor calidad de vida y éxito en su función. Además, estos resultados, son el fruto de la participación institucional en diferentes actividades, eventos, seminarios y congresos tanto nacionales como internacionales, en una apuesta de socializar y compartir con personas y comunidades interesadas, y que fijan su atención en el teletrabajo y analizan las posibilidades de aplicación real en sus respectivas organizaciones.

Lo anterior permite a la Institución precisar que con el Teletrabajo se realizan procesos laborales completamente transparentes y además altamente productivos, en donde con el compromiso de las partes y basados en esquemas de mutua confianza, con responsabilidades concretas, métricas o indicadores evidenciables y cuantificados en el tiempo, se generan altos niveles de productividad y eficiencia laboral.

En relación a los elementos que han propiciado el establecimiento del Teletrabajo tenemos:

- Puestos de trabajo más limitados
- Reducción de equipos de trabajo por medio de downsizing (adelgazamiento de las organizaciones).

- Trabajo más enfocado al manejo de la información, el conocimiento y énfasis en el desarrollo de la inteligencia para el trabajo.
- Sostenibilidad de la economía.
- Creación y fortalecimiento de redes sociales de teletrabajadores.
- Generación de flexibilidad laboral, autonomía personal/empoderamiento.
- Independencia económica.

En Uruguay, el Teletrabajo tiene su origen en una iniciativa privada a raíz de la crisis financiera ocurrida en Argentina y Uruguay en el año 2002.

Al estar el país muy focalizado en el mercado argentino, se vio obligado a exportar a otros mercados a través del comercio electrónico, lo cual provocó que gran cantidad de trabajadores independientes comenzaran a vender sus productos y servicios por Internet en todo el mundo.

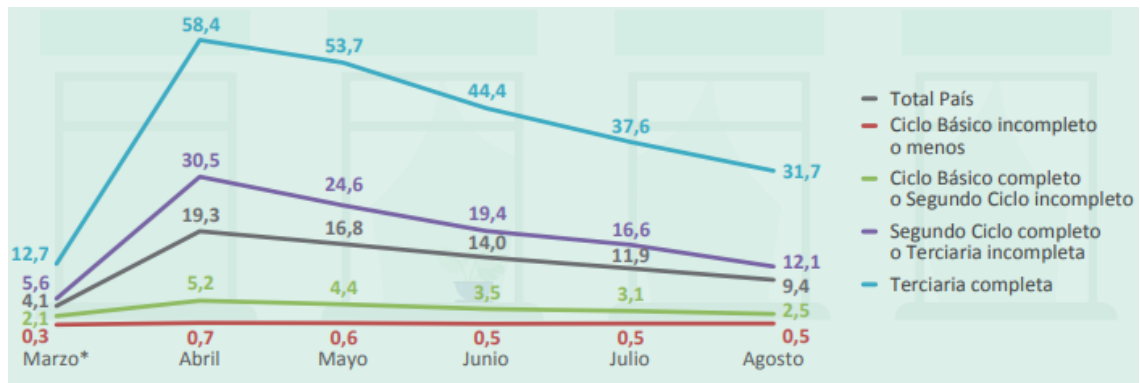
Uruguay considera tener una condición privilegiada con respecto a los países de la región, debido a la estructura sólida de conectividad. Sin embargo, existe una desigualdad de acceso a realizar Teletrabajo y depende del contexto socioeconómico y nivel educacional. Además de considerar que la conectividad es distinta entre la Capital y las Provincias.

GRÁFICO 2. TELETRABAJO POR RAMA DE ACTIVIDAD/MES



Fuente: INE Uruguay

GRÁFICO 3. TELETRABAJO POR NIVEL EDUCATIVO



Fuente: INE Uruguay

En Ecuador, El Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez de la ciudad de Manta implementó esta modalidad debido a la contingencia sanitaria por la Pandemia COVID-19, cuando el Gobierno de Ecuador, a través del Ministerio de Salud y el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias establecieron estrategias de aislamiento y restringieron las actividades presenciales con el objetivo que la población realizara la cuarentena en sus hogares en busca de aplanar la curva de contagios en el país.

Para la realización del estudio se elaboró una encuesta para el personal académico y administrativo del Instituto. En ella se consultaba el nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a los factores:

- 1) Motivación, 2) Productividad, 3) Importancia, 4) Alfabetización tecnológica
- 5) Aceptación del trabajo y 6) Tecnologías de la información y de la comunicación

Además de asociar las variables independientes edad, familia, hijos menores de 18 años, experiencia, niveles de alfabetización tecnológica y nivel de formación.

Luego de aplicada la encuesta a un universo de 76 funcionarios, y analizados los resultados se obtiene lo siguiente:

- 67,1% son Hombres y un 32,9% mujeres

- 60,5% tiene un nivel de formación técnico superior y el 39,5% tiene un nivel de formación de postgrado.
- La antigüedad laboral fluctúa entre los 3 y 10 años de servicios a la Institución.

Ante las preguntas detalladas en la encuesta, se obtuvieron las siguientes respuestas predominantes de los funcionarios:

¿Considera necesario que el teletrabajo sea una opción permanente para sus actividades laborales?

- (45%) de aceptación.

¿Considera que la productividad puede aumentar con el teletrabajo?

- (53%) de aceptación.

¿Considera usted que es necesaria la educación virtual?

- (75%) de aceptación.

¿Cree que la educación virtual debe ofertarse en todos los niveles educativos?

- (53%) de aceptación.

¿Considera que el teletrabajo y la educación virtual contribuyen a la sustentabilidad?

- (62%) de aceptación.

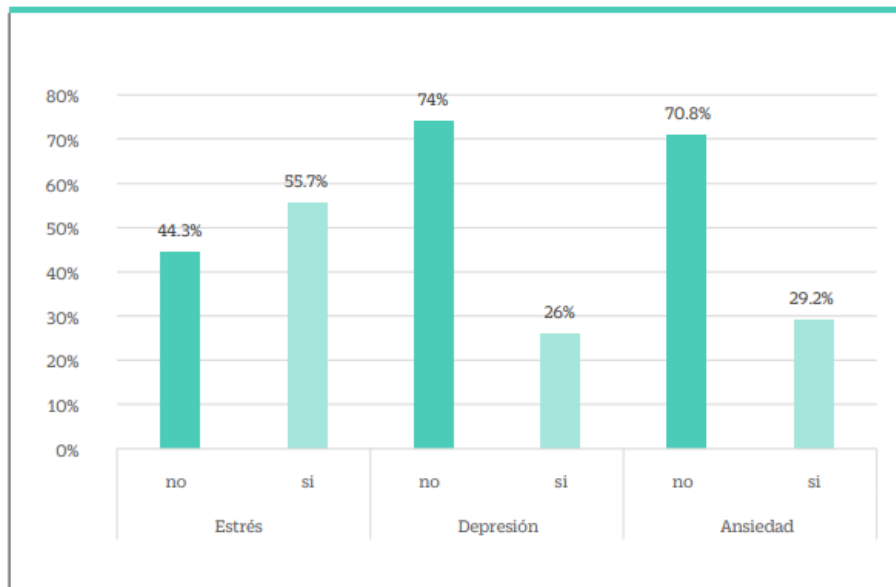
Ha recibido soporte remoto en plataformas que utiliza para evidenciar informes de teletrabajo.

- (78%) de aceptación.

En conclusión, los funcionarios docentes y administrativos del Instituto Tecnológico Luis Arboleda Martínez indican en un 45% la aceptación de la modalidad del Teletrabajo.

En Chile, dentro de la Investigación realizada a Instituciones de Educación Superior chilenas, se considera el estudio realizado a la Universidad de Atacama (Jorquera Gutiérrez & Herrera Gallardo, 2020), en él se analizan los niveles de estrés depresión y ansiedad que están manifestando los funcionarios de la Universidad del norte de Chile en el contexto de la Pandemia COVID-19.

GRÁFICO 4. PRESENCIA DE ESTRÉS, DEPRESIÓN Y ANSIEDAD EN FUNCIONARIOS DE UNA UNIVERSIDAD CHILENA.



Fuente: Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19

Se busca establecer si existe relación entre los síntomas del agotamiento y sobrecarga laboral además de variables sociodemográficas y laborales.

En el informe se estudian separadamente las variables de Sexo, edad y situación contractual de los funcionarios siendo estos factores preponderantes para el estudio.

La presente publicación tiene como punto de partida el mes de marzo del 2020, donde las Instituciones de Educación Superior debieron suspender sus actividades presenciales con fines preventivos dada la Pandemia COVID-19. Esta

suspensión se transformó en un desafío para toda la comunidad educativa debido que se debió realizar ajustes en sus procesos tanto los relativos a la enseñanza aprendizaje como los de tipo administrativos.

Estos ajustes comenzaron a realizarse a través de sistemas remotos de Teletrabajo demandando un importante esfuerzo adaptativo a la transformación de los sistemas de trabajo y demuestran la posibilidad de que estos cambios produzcan algún efecto adverso sobre la salud psicológica de los funcionarios universitarios.

Previo a la Pandemia la organización Internacional del Trabajo había mostrado efectos ambiguos e incluso contradictorios en aspectos positivos cómo son la disminución de tiempo y recursos al movilizarse los trabajadores, la mejor conciliación de la vida laboral y personal y la mayor productividad.

Como desventajas, en esa ocasión se vieron demostradas la prolongación de las horas de trabajo, la superposición entre el trabajo y la vida personal y la intensificación del trabajo, esto denotaba riesgos para la salud y el bienestar asociados con asuntos ergonómicos y factores de riesgo Psicosocial.

En este mismo contexto, podemos encontrar otros estudios que observaban que el Teletrabajo podría producir un impacto psicológico en términos emocionales en trabajadores que podrían experimentar mayor sintomatología de estrés comparado con los trabajadores de oficina con labores presenciales (Holdsworth & Mann, 2003).

Otro factor importante es el confinamiento producto de la Pandemia que ha llevado a compartir espacios que anteriormente eran de familia para desarrollar las funciones laborales, previamente la literatura había mencionado qué el compartir espacio del hogar mientras se trabajaba afectaba de manera negativa el tiempo familiar generando un conflicto familia trabajo (Ramírez Salazar, 2016).

En este contexto aparece el término resiliencia, donde el informe señala que el personal con mayor resiliencia logra sobreponerse mejor a las dificultades, mientras los menos resilientes manifiestan mayor cansancio e indiferencia en el trabajo.

Algunas variables personales como el humor, la empatía, la personalidad resistente y la autoeficacia permiten hacer frente a las demandas laborales y protegen frente al síndrome de burnout (Vicente de Vera Garcia & Gabari Gambarte, 2019) .

Según grupos de edad, se denotan diferencias en niveles de stress, siendo los más afectados los de edades inferiores a 39 años, por su parte, mientras más antigüedad en la institución, disminuyen estos factores. (Rodríguez Martínez, Tovalín-Ahumada, & et al, 2018).

La situación contractual también denota repercusiones en la salud y calidad de vida laboral de profesores y funcionarios. El personal con contrato a plazo fijo refleja mayor inestabilidad, cansancio emocional, incertidumbre y mayor sintomatología de estrés, además de una menor satisfacción laboral, esto en comparación con personal a tiempo completo y contrato estable.

Al comparar el estrés según variables socio demográficas y laborales se observa diferencias significativas entre hombres y mujeres siendo el más alto porcentaje el que manifiestan las mujeres, debido a la multiplicidad de roles que deben enfrentar.

Tomando en cuenta que, con el Teletrabajo realizado con aislamiento, se complejiza el tener que dar cumplimiento a lo laboral, labores del hogar y la crianza.

Si bien en las últimas décadas las mujeres han ido tomando mayores espacios laborales, en el contexto familiar siguen asumiendo buena parte de las responsabilidades (PNUD, 2010).

TABLA 2. PRESENCIA DE ESTRÉS SEGÚN SEXO, TIPO DE FUNCIONARIO, EDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA INSTITUCIÓN Y TIPO DE CONTRATO.

		Presencia de Estrés		Chi-cuadrado de Pearson	p
		NO	SI		
Sexo	Hombre	51,5%	48,5%	4,206	0,04
	Mujer	36,8%	63,2%		
Funcionario(a)	Académico(a)	36,4%	63,6%	8,292	0,004
	No Académico(a)	57,7%	42,3%		
Edad	20-29 años	38,5%	61,5%	12,91	0,012
	30-39 años	31,2%	68,8%		
	40-49 años	47,1%	52,9%		
	50-59 años	64,7%	35,3%		
	60 años o más	58,8%	41,2%		
Años de experiencia laboral en la institución	1 año o menos	41,2%	58,8%	3,168	0,53
	11-20 años	50,0%	50,0%		
	2 a 5 años	39,5%	60,5%		
	21 años o más	60,0%	40,0%		
	6 a 10 años	43,8%	56,3%		
Tipo de Contrato	Contrata	37,3%	62,7%	6,405	0,041
	Honorarios	63,6%	36,4%		
	Planta	54,0%	46,0%		

Fuente: Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19

TABLA 3. PRESENCIA DE DEPRESION SEGÚN SEXO, TIPO DE FUNCIONARIO, EDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA INSTITUCIÓN Y TIPO DE CONTRATO.

		Presencia de Depresión		Chi-cuadrado de Pearson	p
		NO	SI		
Sexo	Hombre	77,30%	22,70%	1,15	0,284
	Mujer	70,30%	29,50%		
Funcionario(a)	Académico(a)	72,70%	27,30%	0,257	0,612
	No Académico(a)	76,10%	23,90%		
Edad	20-29 años	61,50%	38,50%	3,216	0,522
	30-39 años	71,40%	28,60%		
	40-49 años	74,50%	25,50%		
	50-59 años	76,50%	23,50%		
	60 años o más	88,20%	11,80%		
Años de experiencia laboral en la institución	1 año o menos	70,60%	29,40%	8,916	0,63
	11-20 años	96,20%	3,80%		
	2 a 5 años	67,90%	32,10%		
	21 años o más	80,00%	20,00%		
	6 a 10 años	70,80%	29,20%		
Tipo de Contrato	Contrata	68,60%	31,40%	4,492	0,106
	Honorarios	81,80%	18,20%		
	Planta	82,50%	17,50%		

Fuente: Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19

TABLA 4. PRESENCIA DE ANSIEDAD SEGÚN SEXO, TIPO DE FUNCIONARIO, EDAD, AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA INSTITUCIÓN Y TIPO DE CONTRATO.

		Presencia de Ansiedad		Chi-cuadrado de Pearson	p
		NO	SI		
Sexo	Hombre	75,30%	24,70%	1,858	0,173
	Mujer	66,30%	33,70%		
Funcionario(a)	Académico(a)	67,80%	32,20%	1,488	0,223
	No Académico(a)	76,10%	23,90%		
Edad	20-29 años	61,50%	38,50%	5,118	0,275
	30-39 años	64,90%	35,10%		
	40-49 años	70,60%	29,40%		
	50-59 años	82,40%	17,60%		
	60 años o más	82,4%	17,60%		
Años de experiencia laboral en la institución	1 año o menos	76,50%	23,50%	5,293	0,259
	11-20 años	84,60%	15,40%		
	2 a 5 años	64,20%	35,80%		
	21 años o más	80,00%	20,00%		
	6 a 10 años	68,80%	31,30%		
Tipo de Contrato	Contrata	64,40%	35,60%	6,725	0,035
	Honorarios	90,90%	9,10%		
	Planta	79,40%	20,20%		

Fuente: Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19

4.3. RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN:

Positivos:

El Teletrabajo se manifestó inicialmente como una tendencia desconocida y que se pensaba faltaba mucho para poder implementar en el país, Sin embargo, debido al estallido social y posterior Pandemia COVID-19, las empresas debieron adoptar rápidamente tal modalidad para continuar sus operaciones, sorprendiendo a muchos profesionales sin las condiciones técnicas necesarias para desarrollar su actividad desde sus casas.

Dentro de dichos beneficios se encuentran; Proteger el empleo, mejorar la productividad, disminuir el absentismo y accidentes laborales tanto en el interior de las empresas como en los trayectos, permitir la inclusión de personas discapacitadas, aumento en la capacidad para atraer y retener talento, disminuir

costos de operación. Generar altos niveles de responsabilidad, Compromiso, autodisciplina, Planeación y organización.

Amplia mercados y abre oportunidades. Además de generar instancias de compartir en familia.

A los Trabajadores por su parte les permite reducir las extenuantes horas de viaje, y distribuir de mejor manera esos tiempos entre la vida personal y laboral.

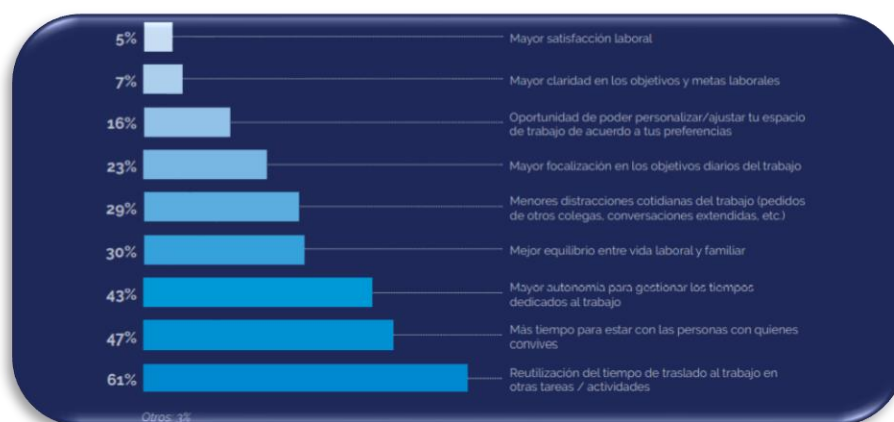
Sin embargo, el Teletrabajo aún tiene que superar dificultades debido a que su implementación fue realizada en muchas ocasiones sin preparación previa.

En este punto es necesario considerar que tanto el trabajador como el empleador deben asumir que es necesario que exista una separación entre la jornada laboral y el tiempo libre del trabajador, analizar la carga laboral, horarios, tiempos de respuesta, canales de comunicación, todo esto para que la exigencia y rendimiento vayan de la mano.

Las Jornadas de capacitaciones y los esfuerzos en materia de inmersión y Engagement con la cultura de la empresa, deben fortalecerse y apuntar a lograr pautas que organicen su práctica.

Se ha observado una capacidad de adaptación notable, pero resta mucho por hacer para llegar a niveles óptimos en ese apartado.

GRÁFICO 5. PRINCIPALES BENEFICIOS DEL TELETRABAJO



Fuente: Circular HR, Consultora

Negativos

Reducción Laboral

El personal no docente representa el sector más vulnerable en cuanto a la posible reducción de puestos de trabajo que, por ejemplo, las Universidades Privadas tendrían que implementar ante una posible contracción financiera, debido a la no cancelación de aranceles o reducción de matrículas estudiantiles.

Existen impactos previsibles y otros no, siendo los previsibles aquellos que ocurren en el presente y se pueden documentar.

En el impacto al personal no docente que presta sus funciones en áreas de administración y servicios se ve representado un riesgo, cuando sus tareas no son consideradas críticas para la continuidad de la Institución, por ejemplo, el personal que trabaja en comedores o servicios de limpieza. El futuro de estos dependerá de las medidas gubernamentales que se tomen en materia de protección de empleo y social, las que guiarán sus contratos finales.

Las Instituciones de Educación Superior, se han visto afectadas en todo el mundo, por el cese temporal de sus actividades presenciales, el impacto que puedan sufrir con este cierre dependerá de la capacidad de mantenerse vigentes en sus actividades académicas y la sostenibilidad financiera que tengan.

Un factor muy relevante para la Educación Superior es el comportamiento de la demanda, en donde se presenta un retraimiento de la demanda de Educación Superior, en primera instancia por un orden económico, debido a la alta tasa de desempleo en donde muchas familias perderán la capacidad para financiar carreras universitarias, postergando así esta necesidad.

GRÁFICO 6. DIFICULTADES DEL TELETRABAJO



Fuente: Circular HR, Consultora

GRÁFICO 7. ASPECTOS DE LA VIDA AFECTADOS NEGATIVAMENTE



Fuente: Circular HR, Consultora

4.4. EFECTOS EN LA SALUD

Estudios han demostrado que, en países como China al analizar los primeros meses de la Pandemia, se encontró que un 53,8% de las personas que participaron en este estudio manifestaban impactos psicológicos producto del COVID-19, entre los que destacaba una sintomatología depresiva ansiosa y de estrés (Wan & et al, 2020)

Por su parte en España se constató un incremento en este tipo de sintomatología producto del confinamiento (Ozamiz-Etxebarria & et al, 2020).

En el caso de Latinoamérica, Argentina demostró un aumento en ansiedad fóbica comparando los años 2003 y 2020, siendo las más afectadas las mujeres (Vela & et al , 2020).

SÍNDROME DEL QUEMADO (BURNOUT)

Otro antecedente que podemos apreciar es una nueva enfermedad denominada Burnout o “síndrome del quemado”, la cual fue reconocida por la OMS el año 2019, y se incluirá a partir de Enero 2022 en la Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos. (CIE_11, s.f.) .

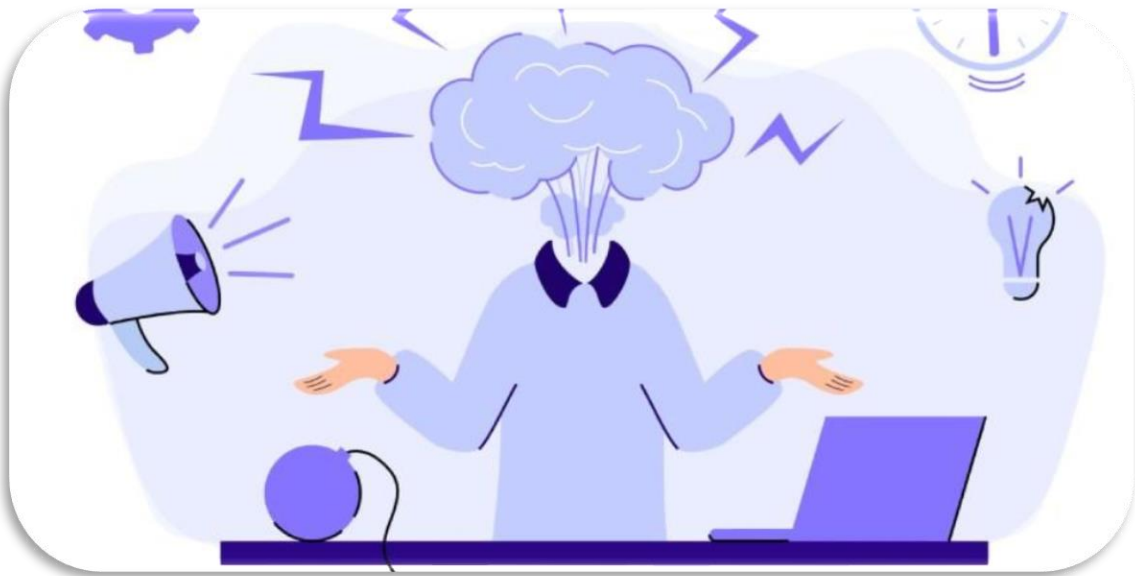
Se describe como un estado de agotamiento físico emocional y mental, el cual se puede vincular con el ámbito laboral y el stress que causa el exceso de trabajo, las malas relaciones laborales, la ausencia de apoyo en el entorno y las altas expectativas laborales que no se cumplen. Esto genera en el trabajador depresión y ansiedad.

La principal diferencia entre *Burnout* y *estrés*, según Iván Fernández Suárez, profesor del Máster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), "es que el estrés no siempre es negativo; en muchas ocasiones nos permite ser más efectivos, reaccionar mejor, rendir más".

En cambio, el síndrome de estar quemado, que es "un desajuste continuado entre las demandas y capacidades físicas y mentales del organismo", siempre es negativo.

El Síndrome de Trabajador quemado o Burnout se divide en dos tipos:

- **Burnout Activo:** El empleado mantiene una conducta asertiva. Se relaciona con elementos externos a la profesión.
- **Burnout Pasivo:** Suele tener sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosociales.



El perfil de la persona más vulnerable a este síndrome se reconoce con las siguientes cualidades y rasgos:

- Personas conformistas
- Inseguras y dependientes
- Con tendencias a la depresión

- Baja autoestima y demasiado perfeccionistas.

La forma de prevenir parte del ámbito laboral, evaluando lo que genera stress en el trabajador y tomando las decisiones correctas para evitarlo.

Luego el trabajador debe ser capaz de establecer una actitud, donde mejore la comunicación con el entorno y analice las expectativas haciéndolas más cercanas y posibles de concretar.

ENGAGEMENT Y TELETRABAJO

Con el objeto de explorar los impactos percibidos por las personas que estuvieron haciendo Teletrabajo o Trabajo a distancia, en contextos de aislamiento prolongado como consecuencia de la crisis sanitaria, se aplicó un estudio que incluyó la medición del nivel de engagement y agotamiento laboral.

Primero debemos definir qué se entiende por Engagement:

Es el estado de activación positiva relacionado con el trabajo, caracterizado por altos niveles de energía, entusiasmo y la sensación de estar inmerso/a en el trabajo. Quienes tienen un mayor nivel de engagement tienden a mostrar mejores resultados gracias al nivel de esfuerzo que invierte en su trabajo.

Este estudio se movió en una escala de 0 a 6, donde el puntaje 0, nunca siente en engagement y el 6 siempre siente engagement.

GRÁFICO 8. ENGAGEMENT CHILE 2014-2019



Fuente: Circular HR, Consultora

Analizando el promedio de engagement, éste se manifiesta alarmantemente bajo, en comparación con los datos obtenidos de años anteriores los que mostraban una clara estabilidad a lo largo del tiempo y revelaban solo leves variaciones de un año al otro, esto demuestra la necesidad urgente de que las empresas potencien las prácticas de trabajo al interior de los equipos y las habilidades del liderazgo remoto de los líderes de modo de entregar recursos adecuados para que las personas sean capaces de mantener su activación entusiasmo y motivación laboral. En relación a los aspectos que se han visto más afectados del engagement tenemos tres dimensiones el **vigor**, la **dedicación** y la **absorción cognitiva**.

GRÁFICO 9. CAMBIOS EN LAS DIMENSIONES DEL ENGAGEMENT



Fuente: Circular HR, Consultora

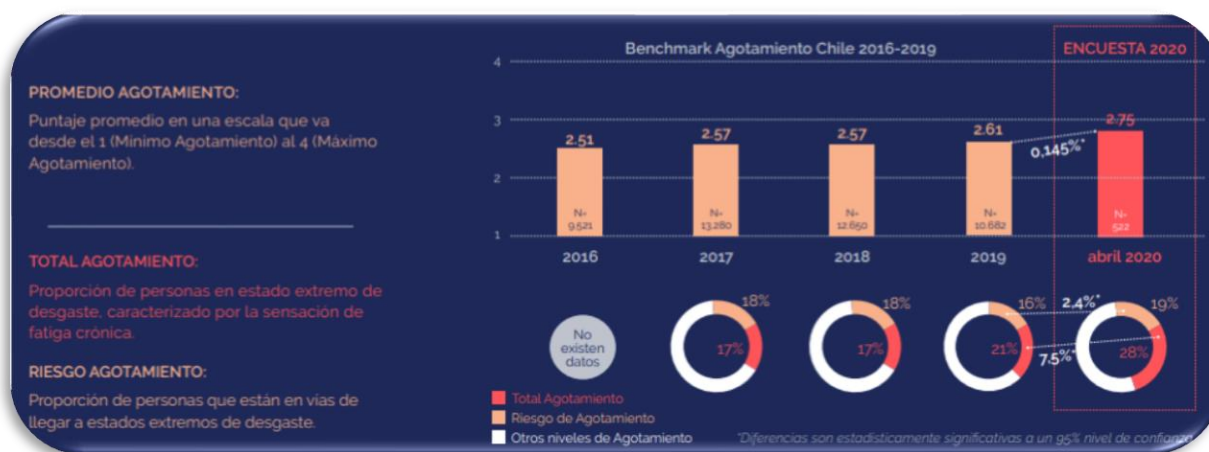
El **vigor** son los niveles de energía disponibles, luego se encuentran los niveles de **dedicación**, es decir el orgullo, inspiración y entusiasmo con el que se trabaja, y finalmente la dimensión que menos variación presenta corresponde a la **absorción** que se entiende como capacidad de concentración y focalización.

En relación al vigor, es el que se ve más afectado ya que es el que demuestra las ganas de trabajar por la mañana, en el caso de la dedicación el aspecto de la dimensión más afectado corresponde al entusiasmo que genera el trabajo y

finalmente, el caso de la absorción corresponde a la capacidad de olvidarse de lo que nos rodea al momento de trabajar.

Un punto importante que también se ve reflejado en este informe es el agotamiento, la sensación de desgaste y fatiga crónica asociado al estrés que dificulta la activación en el trabajo y en el logro de niveles estables de desempeño, puede llevar a que las personas desarrollen sintomatología clínica como el Burnout laboral.

GRÁFICO 10. AGOTAMIENTO CHILE 2016-2019



Fuente: Circular HR, Consultora

El factor agotamiento se midió con un puntaje promedio de escala que va entre el 1 mínimo agotamiento al 4 máximo agotamiento los resultados obtenidos demostraron un agotamiento mayor al observado en años anteriores.

Podemos señalar que el alto nivel está relacionado con la mayor dificultad a la hora de generar espacios de recuperación y desconexión respecto al ámbito laboral, además es importante considerar que en el nuevo contexto existe un nivel de presión y estrés adicional causado por la incertidumbre respecto a la economía

mundial, el avance de la pandemia y las dificultades del aislamiento y salud de nuestros seres queridos.

Si bien esta información se obtuvo del informe actualmente presentado se puede comparar, con los estudios reportados históricamente por investigadores acerca del Teletrabajo. Esta similitud puede indicar que las personas no diferencian que la situación de aislamiento haya generado nuevos y llamativos beneficios al trabajar desde casa.

Es decir que las condiciones de aislamiento constante pueden estar agregando nuevas dificultades a las ya asociadas al teletrabajo esto es un tema para considerar por las empresas, las cuales deberían implementar un esfuerzo adicional de preparación y ajuste de sus procesos cuando empiezan a integrar el teletrabajo.

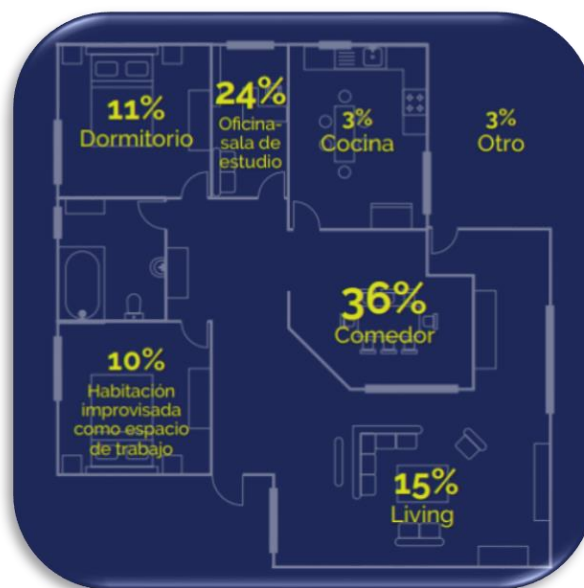
La percepción del teletrabajo también nos entrega información relativa al nivel de cumplimiento de tareas laborales de igual manera que antes, existe un porcentaje de personas que no ha podido mantener el nivel de efectividad (37%), a esto se suma que la mitad de la muestra percibe estar trabajando más tiempo que antes (47%), de acuerdo a todo lo anterior no es extraño verificar que la mitad de los encuestados reporta que sus niveles de cansancio han aumentado (45%).

Sí verificamos que aspectos de la vida se han visto negativamente afectados con el teletrabajo, en el informe se presenta qué; la capacidad de relajarse y desconectarse mentalmente del trabajo, seguido por la ansiedad y angustia, salud mental y hábitos alimenticios.

y autocuidado determinarán la capacidad de las personas para administrar de manera efectiva las consecuencias del estrés y desgaste causado por el encierro.

En relación al lugar donde se están realizando las funciones de teletrabajo éste se presenta bajo la siguiente desagregación:

ILUSTRACIÓN 2. DONDE SE REALIZA EL TELETRABAJO



Fuente: Circular HR, Consultora

En resumen, quienes sienten que han podido cumplir sus tareas de mejor manera que antes presentan un promedio de engagement superior al resto, y su nivel de agotamiento es menor a los demás grupos.

Por el contrario, aquellas personas que indican cumplir de peor forma sus tareas laborales presentan menores niveles de engagement y al mismo tiempo un promedio más alto de agotamiento.

Inclusive este grupo muestra un **40%** de personas en total agotamiento, lo que refleja estado de desgaste extremo y estar próximos al Síndrome de Burnout.

Estos resultados manifiestan la importancia que tiene que las empresas sean capaces de identificar y apoyar proactivamente a quienes están teniendo un peor cumplimiento de tareas, porque en el largo plazo esta situación podría causar niveles de estrés excesivo e incluso consecuencias en salud mental.

En relación al *género* los resultados obtenidos del estudio revelan que las personas del género femenino reportan menores niveles de engagement en

comparación al género masculino, esto genera grandes diferencias en cuanto a niveles de energía que tienen disponibles al momento de trabajar.

El género femenino, también reporta mayores niveles de agotamiento debido a que a las responsabilidades laborales se les suman a las del hogar.

Los patrones culturales asociados al género continúan replicándose en el contexto del teletrabajo y distanciamiento físico forzoso generando una sobrecarga relacionada al cuidado de menores, incluso los resultados revelan que personas del género femenino sin niñas o niños en el hogar también reportan niveles de agotamiento mayores lo que evidencia la influencia de los roles culturalmente establecido respecto a las tareas del hogar esto es especialmente llamativo pues no se habían detectado diferencias de engagement y agotamiento por género en estudios, a los realizados durante un periodo de pandemia.

4.5. CONCEPTO LEGAL DE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

El Código del Trabajo define ambas modalidades en su artículo 152 quáter G.

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

Se rige con las normas generales de la Jornada de Trabajo. Es decir, no más de 10 horas de Jornada ordinaria diaria y no más de 45 horas semanales. Las Partes pueden pactar la distribución de horario respetando los límites máximos de jornada diaria y semanal.

Teletrabajo: En el teletrabajo, el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

La Jornada laboral, puede pactarse de común acuerdo, para decidir si se aplica o excluye de las normas generales de la Jornada de Trabajo, en el caso de exclusión aplicaría el art. 22 del código del trabajo.

Pero en el caso que el empleador ejerza supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad que desarrolle sus funciones, se presumirá que este afecto a Jornada Ordinaria.

Políticas públicas

En este ámbito las Universidades tienen elevados niveles de autonomía, pero si se basan en las recomendaciones entregadas por los gobiernos o entidades estatales.

Tal es el caso de *Perú* donde el país ha generado recomendaciones y lineamientos orientados a dar apoyo con criterios pedagógicos al paso a la modalidad virtual.

En *Ecuador* la crisis sanitaria coincidió con el momento en que desde el SENESCYT (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación) se estaba fomentando la educación a distancia y en consecuencia se venían desarrollando actividades con las Universidades del país, modernizando recursos tecnológicos y avanzando en la oferta de títulos en esta modalidad.

Finalmente, en este momento solo en *Chile* se ha avanzado en un Plan Nacional de acción para enfrentar las consecuencias del COVID-19, en él se presentan de forma comprensiva, varias líneas de actuación que cobran aspectos relacionados con el apoyo tecnológico, pedagógico y financiero pensando en los estudiantes becarios probablemente la respuesta chilena, se conecta con los efectos de las movilizaciones sociales y estudiantiles inmediatamente precedentes al COVID-19.

Todos los países han tendido a limitarse a tres variables al implementar el Teletrabajo:

- 1) Medidas administrativas para la salvaguarda del funcionamiento del sistema.
- 2) Recursos financieros.
- 3) La puesta a disposición de recursos para dar continuidad a las actividades formativas.

Medidas administrativas:

Los Gobiernos con competencias se afanaron en tomar medidas administrativas para salvaguardar el funcionamiento del sistema.

Se modificaron calendarios de matrículas o exámenes, facilitando la reprogramación, y también procedimientos de acreditación o aseguramiento de la calidad que se encontraban en curso.

Los efectos de estos cambios en los calendarios académicos se han visto reflejados en todo el mundo, ejemplo de esto es la cancelación por primera vez en la historia de los exámenes de bachillerato internacional (IB) ,también se cancelaron exámenes de marzo y mayo del SAT (Examen de Inglés que da acceso a la Universidad en Estados Unidos), por su parte China canceló exámenes para tomar localmente el SAT el TOEFL, GRE y GMAT, posponiendo también los exámenes de acceso a la Educación Superior en Corea del Sur, Indonesia y Hong Kong.

En Ecuador la publicación de la asignación de cupos a las distintas Universidades se ha dejado en suspenso por el momento, con esto, buscan evitar que los estudiantes se desplacen a cibercafés para consultar resultados.

En Colombia y Paraguay donde las regulaciones sobre Educación Superior a distancia exigen acreditación previa, se tomó la decisión de autorizar el cambio temporal de modalidad mientras dure el cierre de las Instituciones, de forma que los cursos puedan impartirse a distancia sin mayores trámites administrativos.

En Italia ya se adoptó la política de un aprobado general, por considerarlo un mal menor, mientras que en la enseñanza secundaria española se mantienen pruebas de evaluación de bachillerato para el acceso a la Universidad.

Por su parte la Universidad de Oxford ha optado también por las pruebas de evaluación de bachillerato para el acceso a su Universidad.

Recursos financieros:

Chile es el único país de la región por el momento donde se han tomado disposiciones financieras para atender; en primer lugar, las necesidades de estudiantes que cuentan con algún tipo de beca o apoyo financiero y que, al cancelar las actividades presenciales, podrían encontrarse en situaciones difíciles puesto que sus beneficios exigen matrícula y asistencia a la correspondiente Institución de Educación Superior.

En segundo lugar, Chile también ha reorientado recursos públicos para el fortalecimiento de la Universidad estatal, en el orden de 30.000 millones de pesos todo esto, para promover la creación de una red estatal de Educación a distancia y a su vez favorecer proyectos de innovación educativa. Además de completar estos fondos con el equivalente a un tercio más de 10.000 millones de pesos adicionales.

Argentina por su parte ha determinado la suspensión o dispensa de concurrir al lugar de trabajo y desarrollar en todo lo que fuera posible, tareas académicas del hogar, esto habilitó a todo el sistema educativo ha virtualizar la Educación presencial, todas las Universidades argentinas iniciaron virtualización, algunas más tarde que otras, como la Universidad de Buenos Aires.

Frentes Sanitarios

Desde el primer momento la mayoría de las Instituciones de Educación Superior adoptaron medidas ejemplares para la salvaguarda de la salud en sus Campus y edificios, estas medidas incluyeron campañas informativas de reducción de movilidad progresiva, cancelación de eventos y reuniones y finalmente la suspensión total de todas las actividades presenciales. Existieron sí algunas excepciones particularmente con el personal administrativo académico cuyas

actividades eran catalogadas como críticas, en el funcionamiento basal de las Instituciones de Educación Superior y que no siempre pueden realizarse en el domicilio.

Mención aparte tienen las facultades y escuelas de Medicina, enfermería y farmacia. Las cuales se encuentran vinculadas a las clínicas y hospitales universitarios que, desde el primer momento debieron mantener sus actividades y ponerse al servicio de las autoridades sanitarias en todos los países.

En el caso de Colombia la Universidad del Valle de Colombia puso a disposición de sus estudiantes y su personal un cuestionario para que informaran sobre sus síntomas al servicio de salud de la Universidad.

La Universidad Complutense de Madrid puso a disposición su laboratorio y personal especializado para la realización de PCR diagnóstico.

En Argentina desde el área de la innovación se realizó el hackathon, un encuentro de programadores cuyo objetivo fue, desarrollar un software colaborativo junto con la Universidad Nacional de Córdoba, esto para recopilar posibles respuestas a retos de todos los tipos planteados por la Pandemia, este tipo de convocatorias también las realizó Bolivia.

En el caso de Chile el Gobierno a través del Ministerio del Interior convocó a una mesa social de COVID-19 formada por equipos de Gobierno, Municipios, representantes de la OMS Chile, Colegio Médico y Rectores de las Universidades de Chile y Católica ambos médicos.

La Universidad católica por su parte se encuentra trabajando en diseño de un marco ético para el adecuado tratamiento y cuidado a los pacientes en el contexto de la Pandemia.

Por su parte la Universidad Técnica Federico Santa María, ha mantenido la comunicación directa tanto con sus funcionarios, como con sus alumnos, mediante vía electrónica, por intermedio de la Dirección General de Comunicaciones, enviando continuamente un correo informativo que incluye las medidas y los aportes

realizados por la Institución durante la Pandemia. En él se señalan la fase en que se encuentra cada uno de sus Campus y Sedes, la modalidad de clases que se está implementando, la situación del trabajo no presencial y la posibilidad de utilizar permisos únicos colectivos diarios, los cuales aplican solamente a una cuota limitada para actividades críticas en el quehacer científico y tecnológico. Además del apoyo integral y actividades culturales con los que cuenta actualmente la Institución.

En este punto es relevante comentar que la USM y Seremi de Salud habilitaron nuevo Centro de Trazabilidad de Contagios por COVID-19 en dependencias de la Institución en la ciudad de Valparaíso, con el fin de fortalecer la estrategia nacional de “Testeo, Trazabilidad y Aislamiento” (TTA) y que también ha aportado a la comunidad con la construcción de ventiladores mecánicos y escudos faciales.

Finalmente pone a disposición de sus funcionarios y alumnos un protocolo COVID-19 de reactivación de actividades.

En relación a las Estrategias y medidas recomendadas a escala institucional

Las estrategias pueden ir más allá de la instalación de una nueva normalidad para traducirse en una oportunidad de reestructuración de la Educación Superior con mayor calidad y equidad.

Institucionalmente, resulta inevitable centrar la atención, en primer lugar, en cómo gestionar los procesos, en particular la continuidad formativa, durante la crisis e inmediatamente después hasta llegar a la reapertura de las Instituciones. Pero sería conveniente situar el horizonte en la reestructuración, tan pronto como sea posible, de los procesos de enseñanza y aprendizaje, aprovechando las lecciones aprendidas durante la crisis.

El marco de referencia contempla tres fases distintas y las prioridades en términos de procesos que deben permitir transitar entre estas fases, que son:

ILUSTRACIÓN 3. EL MARCO DE REFERENCIA



1. **Continuar**, a pesar de la crisis sanitaria, garantizando la prestación del servicio en ausencia de posibilidades de presencialidad y, por tanto, la continuidad pedagógica a distancia.

COVID-19 y Educación Superior: De los efectos inmediatos al día después



2. **Reabrir**, es decir, facilitar la reapertura de las IES, con las limitaciones que impongan las autoridades sanitarias, para reanudar las actividades pedagógicas presenciales. Esta es la fase en la que la mayoría de los actores sitúan el horizonte deseable.

COVID-19 y Educación Superior: De los efectos inmediatos al día después

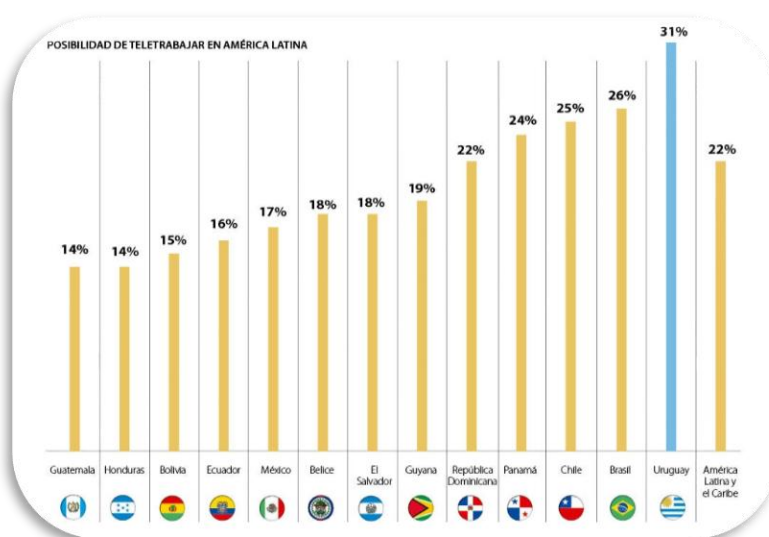


3. **Reestructurar** o, en otras palabras, generalizar un nuevo modelo de organización de los procesos de enseñanza y aprendizaje, típicamente híbrido, para mejorar la calidad del servicio y también la equidad, sacando partido de las lecciones aprendidas durante la fase de continuidad pedagógica. Es una oportunidad que tal vez no todas las IES serán capaces de entrever y aprovechar.

COVID-19 y Educación Superior: De los efectos inmediatos al día después

Como podemos apreciar en América Latina existe gran presencia del Teletrabajo o trabajo a distancia, el cual ha ido creciendo a medida de las restricciones sanitarias tomadas para detener el avance del COVID-19, siendo un factor muy relevante la Conectividad. El mejor País en ello es Uruguay con un 31%.

GRÁFICO 11. CONECTIVIDAD EN AMERICA LATINA



Fuente: Cepal/Ministerio del Trabajo

4.6. MARCO REGULATORIO

En Argentina:

El Marco Legal que regula el Teletrabajo para Argentina es la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, publicada el 5 de febrero 2021 en el Boletín Oficial, dispuso “el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, previsto por la Ley N°27.555, y entró en vigencia 1° de abril del 2021”. (Com.Ar., 2021).

En Brasil:

El Marco Legal que regula el Teletrabajo en Brasil es La Ley 13467 de 13 de julio de 2017, aprobada por el Congreso Nacional y sancionada por el Presidente de la República en vigor a partir de noviembre de 2017, en marzo del 2020 debido a la Pandemia COVID-19, el Gobierno federal habilitó a los empleadores a “cambiar el régimen presencial por el Teletrabajo” como una forma de “hacer frente al estado de calamidad pública”.

En Colombia:

El Marco legal que se aplica en Colombia proveniente del Ministerio del Trabajo, a partir de la Ley 1221 de 2008, y mediante el Decreto 884 de 2012, dispuso la normativa para que las entidades de orden público y privado implementaran el Teletrabajo.

El Artículo 2 de dicha ley, es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. A su vez la ley estableció normas que promueven y regulan el teletrabajo, y otorgan la posibilidad de generar empleos que permitían la inclusividad, a la sociedad de poblaciones distantes de los ejes tradicionales de vinculación laboral.

La Ley 1221 de 2008, considera tres formas de teletrabajadores: autónomos, móviles y suplementarios.

Autónomos: labora en el domicilio o en un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional (oficina, local comercial). Trabajan siempre fuera de la empresa y acuden en algunas ocasiones a la oficina.

Móviles: no tienen un lugar de trabajo establecido. Las TIC y los dispositivos móviles son las herramientas primordiales para desarrollar sus actividades

Suplementarios: laboran dos o tres días a la semana en la casa y el resto de tiempo en una oficina.

Posteriormente, el Gobierno de Colombia en el año 2015 y por intermedio del Ministerio del trabajo realizó el Decreto N°1072 donde reguló las condiciones laborales especiales del teletrabajo tanto para el sector público como el Privado.

En Uruguay:

El Marco legal que aplica en Uruguay, fue tramitado en Junio 2020 y tiene como objetivo adecuarse a la realidad actual del país, brindar condiciones y un marco regulatorio para el próximo modelo de trabajo, y debe existir un marco legal que proteja los derechos y obligaciones de todas las partes en la relación laboral: trabajadores remotos y empleadores.

Los aspectos básicos incluidos en el modelo de trabajo son el horario de trabajo, el equilibrio personal profesional y la productividad. En primer lugar, si bien proporciona una mayor flexibilidad en la programación, el teletrabajo nos dificulta determinar cuándo y cuándo trabajamos, y tendrá un impacto negativo en nuestra salud física y mental, por lo que se debe santificar el sistema de teletrabajo. El derecho a desconectarse para garantizar el descanso y el tiempo libre de los empleados.

En Ecuador:

El Marco legal que aplica en Ecuador, fue tramitado el 22 de junio de 2020, se publicó en el Boletín Oficial Suplemento 229 la Ley de Organización de Apoyo Humanitario (“Ley de Apoyo Humanitario”) derivada del Covid-19, en respuesta a la crisis de salud. En su primera cláusula transitoria, después del artículo 16 de la Ley del Trabajo, se incorporó a la Ley del Trabajo el modo de trabajo a distancia.

En Chile:

El Marco Legal que aplica en Chile, rige desde el 20 de noviembre del 2018, fecha en la cual fue aprobado el Proyecto en general por la Cámara de Diputados.

El 11 de abril de 2019, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que establece el derecho a la desconexión digital en Chile. El proyecto, modificaría parte del Código del Trabajo. Según el artículo 21 bis, que se agregará al Código del trabajo, la desconexión digital tiene como objetivo:

“Garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones. Así como de su intimidad personal y familiar. Igual derecho tendrán los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación con respecto al empleador principal”.

El 24 de marzo de 2020, el presidente de la República de Chile Sebastián Piñera, promulgó la Ley N°21.220 que modifica el código del trabajo en materia de Trabajo a distancia. En dicha ley los puntos a destacar son los **Artículos N°152 quáter desde la Letra G y hasta la Letra O**:

Artículo N°152 G:

Las Partes pueden pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de Trabajo a distancia o Teletrabajo. En ningún caso ese pacto puede implicar menoscabo para el trabajador, en especial, en su remuneración.

Los trabajadores que prestan servicio a distancia o Teletrabajo tendrán los mismos derechos individuales y colectivos que señala el código del trabajo.

Artículo N°152 H:

Las partes deberán acordar, el lugar donde se realice la prestación de servicios. Si los servicios, por su naturaleza, pudiesen prestarse en distintos lugares, será el trabajador el que decida.

No será considerado Teletrabajo o Trabajo a distancia, si los servicios se prestan en instalaciones proporcionadas por el empleador, aunque estas se encuentren fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo N°152 I:

Si la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia se acuerda con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las funciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito, con 30 días de anticipación.

En el caso que la contratación se haya iniciado con Teletrabajo se requerirá un acuerdo de ambas partes, para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo N°152 J:

La modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia puede abarcar todo o parte de la Jornada laboral. Combinando tiempo de trabajo de forma presencial. Con tiempos en Teletrabajo.

El Trabajo a distancia estará sujeto a reglas generales de Jornada de trabajo esto es, no más de 10 horas de Jornada ordinaria diario. Y no más de 45 horas semanales.

Las partes pueden pactar distribución de horarios respetando límites máximos de Jornadas diarias y semanales. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de Jornada de Trabajo a distancia, conforme a lo indicado en el artículo 33 del Código del trabajo.

En el Teletrabajo es posible que se pacte que el trabajador quede excluido de la Jornada laboral de acuerdo, a lo señalado en el art. 22, pero si el empleador ejerce funciones de supervisión o control funcional, se presumirá que está afecto a la Jornada.

Para ambos tipos de Jornada Teletrabajo y Trabajo a distancia, el empleador debe respetar su derecho a desconexión, el cual debe ser al menos de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

El empleador no podrá establecer comunicaciones, ordenes u requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Artículo N°152 K:

Además de lo indicado en el artículo 10, el contrato de trabajo deberá contener indicación expresa de la modalidad acordada, Teletrabajo o Trabajo a distancia y la forma de implementación. (Parcial, total, mixta),

- Lugar donde se prestarán los servicios.
- Periodo de duración de la modalidad, el cual podrá ser indefinido, pero con Posibilidad de modificación, ya sea unilateralmente (Trabajo a distancia) o común acuerdo (Teletrabajo).
- Los mecanismos de control que se utilizarán
- Distribución de Jornada o exclusión de ella.
- Además del Tiempo de desconexión de acuerdo a la Ley

Artículo N°152 L:

Los Equipos, herramientas y materiales necesarios para ejercer las funciones deberán ser proporcionados por el empleador. No pudiendo obligarse al trabajador a utilizar elementos de su propiedad. Todo costo de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación son de cargo del empleador.

Artículo N°152 M:

El empleador debe comunicar al trabajador, las condiciones de seguridad y salud que el puesto debe cumplir.

Si la prestación de servicios se realiza en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar sin previa autorización.

Pero, el empleador puede solicitar al Organismo Administrador del Seguro que, previa autorización, del trabajador acceda al domicilio e informe si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud.

La Dirección del trabajo por su parte, con previa autorización del trabajador, puede fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral.

Artículo N°152 N:

El empleador previo al inicio de las funciones en Teletrabajo o Trabajo a distancia debe efectuar una capacitación al trabajador acerca de las medidas de seguridad y salud para desempeñar sus funciones.

El Empleador, debe informar por escrito, al trabajador la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa, al inicio de las labores. O posteriormente si esto ocurre.

Artículo N°152 Ñ:

El trabajador, aunque realice sus funciones en Teletrabajo o Trabajo a distancia, siempre podrá tener acceso a instalaciones de la empresa.

El empleador a su vez debe garantizar la participación del trabajador en cualquier actividad colectiva que se realice, siendo de cargo del empleador los traslados.

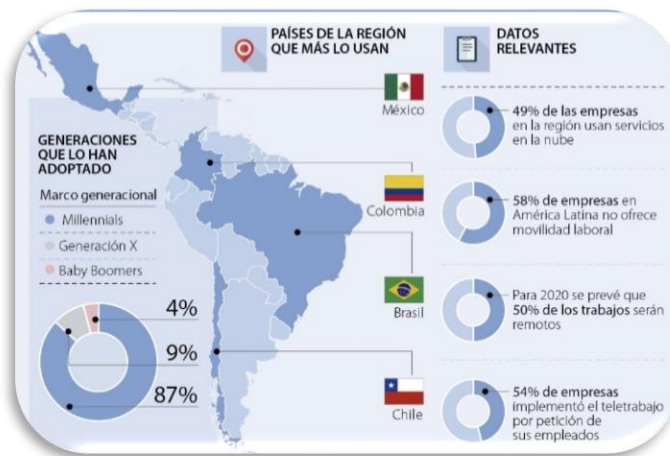
Artículo N°152 O:

Una vez acordada la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia, el empleador tiene un plazo de 15 días para registrar dicho acuerdo en la Dirección del Trabajo.

Por su parte la Dirección del Trabajo enviará copia a la Superintendencia de Seguridad Social y al Organismo Administrador del Seguro Ley 16.744, al cual pertenezca el empleador.

El Director del trabajo será el encargado de la fiscalización del cumplimiento de acuerdos de la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia.

GRÁFICO 12. ESQUEMA DE TRABAJO EN AMERICA LATINA



Fuente: Citrix

Luego de revisadas las distintas experiencias con el Teletrabajo en América Latina, podemos mencionar la evidente la acogida del Teletrabajo tanto en organizaciones Públicas como Privadas. Las cuales consideran como beneficios contar con personal altamente capacitado, incentivar la retención laboral, evidenciar incrementos en la productividad y cumplimiento de metas medibles que no requieren del cumplimiento de horario.

4.7. MARCO TEÓRICO DEL ESTADO DEL ARTE

El presente informe se realiza con el fin de analizar la implementación del trabajo a distancia en áreas de servicios de la Universidad Técnica Federico Santa María, en base a la percepción del personal y su satisfacción Laboral, por lo cual luego de examinar la Literatura, se obtiene las siguientes teorías:

4.7.1. MODELO DE LOS FACTORES DE HERZBERG.

Frederick Herzberg (1966) basó su teoría en grupos de factores relacionados con el cargo o puesto de los empleados. Más tarde, postuló que, la satisfacción

laboral no es un continuo se mueve entre muy satisfecho a muy insatisfecho. Causando esto la satisfacción y la insatisfacción laboral.

Una característica diferenciadora de estos dos conjuntos de factores muestra que los primeros son extrínsecos al trabajo mismo, mientras que los segundos son intrínsecos (Herzberg 1966; en Peiró y Prieto 1996).

La teoría de los dos factores de Herzberg denominada “Teoría dual” o “Teoría de Motivación/Higiene” fue desarrollada sobre la base de antecedentes obtenidos en investigaciones con ingenieros y contadores.

Herzberg (1966) utilizó el método de los “incidentes críticos”, donde realizó entrevistas individuales a los sujetos, en ellas se les solicitaba describir situaciones laborales en las que se habían sentido especialmente satisfechos, y como situaciones en las que se habían sentido especialmente insatisfechos

Los entrevistadores analizaron el contenido de la información obtenida durante las entrevistas agrupando en categorías los incidentes señalados por los sujetos y realizando un recuento de la frecuencia con que era nombrada cada una de las categorías.

Los resultados obtenidos demostraron que ciertos factores estaban asociados con una alta satisfacción, y otros con insatisfacción laboral. Las condiciones que producían satisfacción eran aquellos que se relacionaban con la posibilidad de desarrollo, la obtención de reconocimiento, la creatividad en el propio trabajo, la responsabilidad respecto al trabajo y a los demás, y la promoción.

Estos Factores fueron denominados “factores de contenido”, o “factores motivadores”. Los cuales se relacionan con el contenido del trabajo y corresponden a las necesidades superiores en la jerarquía de Maslow.

ILUSTRACIÓN 4. PIRÁMIDE DE MASLOW O JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS.



En relación a las causas de la insatisfacción, la literatura identifica aspectos tales como, la política de la compañía y de la dirección, aspectos técnicos de la supervisión, relaciones interpersonales, salario y condiciones de trabajo.

Este grupo denominado “factores de contexto”, también conocidos como “factores de higiene”. Como su nombre lo indica, son factores relacionados con el contexto del trabajo. Este conjunto de factores está más relacionado con los peldaños inferiores de la jerarquía de Maslow

Con base en estos resultados, en lugar de ver la **satisfacción laboral** como un continuo, Herzberg propone que los factores generales en ambos grupos de trabajos funcionan de tal manera que la presencia de "factores de contenido" produce satisfacción laboral, mientras que su ausencia, indiferencia; y la presencia de "factores de contexto" produce indiferencia, y su ausencia produce insatisfacción, como se verá más adelante.

4.7.2. FACTORES DE CONTENIDO Y FACTORES DE CONTEXTO.

La diferencia entre contenido y contexto del puesto corresponde a la diferencia existente entre los llamados factores “extrínsecos” e “intrínsecos” en el trabajo.

Los “motivadores intrínsecos” son recompensas internas que una persona siente cuando desempeña un trabajo, por lo que existe una conexión directa entre el trabajo y las recompensas. Un empleado en esta situación está automotivado.

Los “motivadores extrínsecos” son recompensas externas que se producen fuera del trabajo, y no ofrecen satisfacción directa en el momento en que éste se realiza. A estos motivadores se asocian los factores motivacionales y los factores higiénicos, respectivamente.

a) Factores motivacionales:

El término motivación para Herzberg incluye sentimientos de realización, crecimiento, reconocimiento profesional, manifestado por medio de la realización de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para el trabajador. Cuando estos factores son óptimos, aumentan substancialmente la satisfacción, cuando son precarios provocan ausencia de satisfacción. Por tanto, según este autor, los “factores motivacionales” se refieren al contenido del puesto, son los que producen un efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles significativos (Chiavenato,2000).

b) Factores Higiénicos:

Estos factores son los más usados por las empresas con el fin de motivar a los empleados. Están referidos a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, incluyendo las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el sueldo, los beneficios, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades, etc.

Herzberg considera estos factores como muy limitados en su capacidad de influir en el comportamiento de los empleados. Escogió la palabra “higiene” para identificarlos, precisamente para reflejar su carácter preventivo y para mostrar que se destinan a evitar fuentes de insatisfacción. Cuando son óptimos, evitan la insatisfacción, sin embargo, al ser precarios provocan la insatisfacción (Chiavenato;2000).

Esta diferencia establecida entre contenido y contexto del puesto es importante ya que muestra que los empleados se motivan por lo que hacen por ellos mismos. Cuando obtienen responsabilidad, normalmente, se ganan un reconocimiento a través de su conducta, por lo que se sienten altamente motivados. A continuación, se presenta un cuadro con las diferencias entre ambos Factores:

TABLA 5. CUADRO DIFERENCIAS ENTRE FACTORES

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el Individuo en relación con su EMPRESA).
1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad.	1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Fuente: <https> (Monografias, s.f.)

Por su parte el Teletrabajo o Trabajo a distancia se ha considerado como uno de los temas más relevantes en el contexto de la Pandemia COVID-19, debido al traslado de las funciones operativas a los hogares de los trabajadores. En este punto existen tres variables que considerar: los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la productividad.

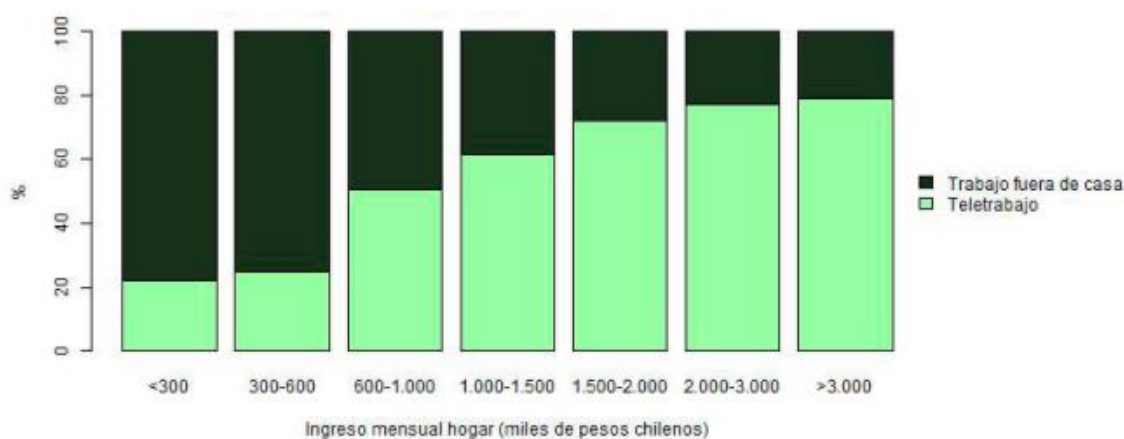
El Teletrabajo es una tendencia en el mundo y las empresas que se reconocen más productivas e innovadoras, han encontrado en la tecnología un gran aliado para que sus negocios se transformen en eficientes y rentables.

Según una encuesta realizada por la Universidad de Chile, en marzo de 2020, la posibilidad de trabajar de forma remota varía en función del nivel de ingresos del entrevistado.

Los trabajadores con salario mayor son los que han implementado la modalidad de teletrabajo en mayor cantidad, por sobre los trabajadores que reciben un salario mínimo.

El siguiente grafico apoya dicha afirmación:

GRÁFICO 13. LUGAR DE TRABAJO SEMANA 16 AL 22 MARZO 2020



Fuente: Encuesta realizada por Universidad de Chile (FCFM),

En Chile, se ha podido observar, que, con la implementación de la modalidad de Teletrabajo o trabajo a distancia, se ha generado una disminución en el Engagement (Energía, vigor y dedicación), además de un aumento en los niveles de agotamiento (sensación de desgaste y fatiga crónica asociados al estrés) de los trabajadores.

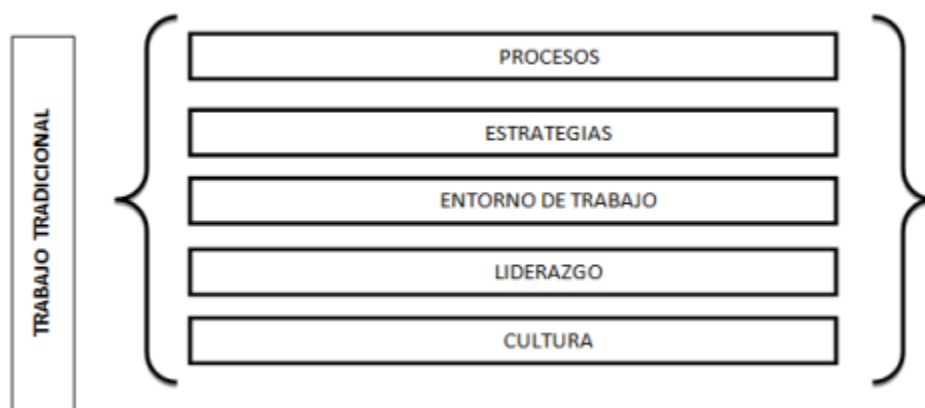
Esto se ha visto manifestado por un incremento en las horas de trabajo, condiciones laborales inadecuadas, falta de espacio adecuado, carencia de herramientas tecnológicas, necesidad de conciliar trabajo y asuntos propios del hogar y familia y la exposición a las noticias (Circular & Educar Chile, 2020).

Si queremos analizar el Teletrabajo como una opción laboral, es necesario comprender, explicar y profundizar en los diferentes conceptos, teorías y legislaciones que se relacionan con la implementación en las organizaciones.

En Chile los organismos encargados de reglamentar y divulgar el Trabajo en sus distintas formas son el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Previsión. A nivel Internacional encontramos la Organización Internacional del Trabajo - OIT, la cual posee una reglamentación que permite al Teletrabajo ser reconocido como una forma de trabajo a nivel mundial.

En el concepto general del trabajo Tradicional, este consta de varios procesos que se organizan y direccionan hacia actividades específicas dentro de una organización, permitiendo esto ejercer liderazgo y control por parte de las jefaturas.

ILUSTRACIÓN 5. ESTRUCTURA DEL TRABAJO TRADICIONAL



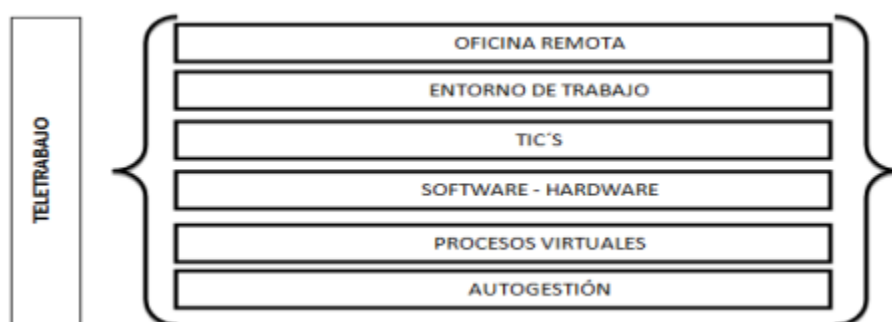
Fuente:(Colombo, 2008)

Lo más relevante de esta estructura tiene que ver con el acompañamiento y seguimiento permanente de los trabajadores por parte del jefe directo, con el fin de desarrollar competencias de seguimiento y resultados. Influyendo de forma directa el entorno en el cual se desenvuelven los trabajadores, la infraestructura, las condiciones ambientales y sus puestos de trabajo; todo ello forma parte de procesos tradicionales donde se mide el desempeño del trabajador por cumplimiento de tareas específicas y no por logros.

Por su parte el teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia que usa las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) para alcanzar sus objetivos.

También posee una estructura la cual se diferencia de la anterior en que su enfoque está dirigido a la persona, pues su gestión individual es ahora su carta de presentación. El teletrabajo es uno de esos modelos que ha tomado gran importancia dentro de las organizaciones debido a que resulta ser una opción para optimizar el uso de los recursos, disminuir los costos, mejorar la satisfacción de los trabajadores y aumentar la rentabilidad.

ILUSTRACIÓN 6. ESTRUCTURA DEL TELETRABAJO



Fuente:(Colombo, 2008)

Es importante señalar que el código del Trabajo manifiesta diferencias entre el teletrabajo y el Trabajo a Distancia, de la siguiente forma:

Teletrabajo:

“Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”. (Artículo 152 quáter G) Código del Trabajo.

Trabajo a distancia:

“Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” Artículo 152 quáter G) Código del Trabajo.

4.7.3. SATISFACCIÓN LABORAL

La literatura sobre satisfacción laboral presenta diversos factores que la determinan, y en este sentido, bajo (Robbins, 2004), es posible destacar que su ausencia o presencia es provocada por: “Trabajo mentalmente desafiante, salario justo, condiciones de trabajo adecuadas, compañeros cooperativos y consistencia de personalidad y trabajo”.

Por otro lado, se puede mencionar que, en general, los trabajadores tienden a preferir trabajos que les brinden más oportunidades para utilizar sus habilidades y destrezas, así como la posibilidad de asumir diferentes tareas, disfrutar de cierta libertad, y recibir retroalimentación sobre actividades mentalmente desafiantes.

Por el contrario, los puestos que no consideran los desafíos pueden volverse aburridos, y los trabajos que plantean demasiados desafíos pueden resultar

frustrantes o fallidos. En resumen, la mayoría de los empleados se sienten agradables y satisfechos cuando el trabajo es un desafío moderado.

En cuanto a las condiciones ambientales de trabajo, se puede destacar que estas son preocupaciones recurrentes de los empleados, ya sea por comodidad personal o porque contribuyen al buen desempeño. En este sentido, la investigación muestra que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos.

Otros factores como la temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deben ser extremos. Generalmente, los empleados prefieren trabajar cerca de casa, además de disfrutar de instalaciones limpias y relativamente modernas con equipos e instrumentos adecuados.

Por otro lado, las personas obtienen más que dinero o logros tangibles de sus trabajos. Esto significa que, para la mayoría de los empleados, el trabajo también es una razón para satisfacer las necesidades de interacción social, por lo que las relaciones positivas con los colegas son un factor importante para determinar la satisfacción de los empleados.

El comportamiento del jefe también es importante para la satisfacción. De la literatura, la satisfacción de los empleados aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo, amable, elogia el buen desempeño, escucha a los empleados y muestra interés personal en ellos.

Otro factor es la implementación de políticas de promoción, y en la mayoría de los entornos laborales, un sistema de compensación definido y alineado con las expectativas de los trabajadores es un factor deseable.

La satisfacción es posible cuando el pago se considera justo en función de los requisitos del trabajo, los niveles de habilidades individuales y los niveles de pago de la comunidad. En este sentido, vale la pena señalar que muchos empleados no solo buscan dinero, sino que están dispuestos a aceptar menos dinero para trabajar en puestos preferenciales o menos exigentes, o para tener mayor discrecionalidad en el trabajo que realizan y en las horas que trabajan.

La clave para vincular la recompensa financiera con la satisfacción no es la cantidad que uno recibe, sino la percepción de equidad.

Además, los empleados buscan políticas y prácticas de ascenso justas. Los ascensos proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, mayor responsabilidad y mayor estatus social. Por lo tanto, los individuos que perciben que las decisiones en ese sentido se realizan de manera equitativa y justa, probablemente experimenten mayor satisfacción en sus puestos.

Por lo tanto, un tipo de personalidad congruente con la vocación seleccionada debe encontrar la suficiente habilidad para satisfacer los requerimientos del puesto; por ello, es más probable que tenga éxito en el puesto y tenga una mayor probabilidad de obtener alta satisfacción en su trabajo.

Finalmente, los estudios respecto de la satisfacción laboral han buscado establecerla como una variable que tiene una relación directa con el desempeño en el trabajo, dicha relación ha sido difícil de validar empíricamente ya que diversos autores han establecido que esta relación es insignificante (Galaz Fontes, 2002)

4.8. PALABRAS CLAVE

- Teletrabajo, Tecnologías de la información y la comunicación (TICS), Teletrabajador.
- Salud Mental, Stress, Carga Laboral, Ansiedad
- Pandemia, Tendencia, Vida Personal, Engagement, Inclusión
- Puestos de Trabajo, Impactos.
- Trabajo a distancia, Ley Teletrabajo, Jornada Laboral
- Virtualización de la Educación, Responsabilidad Social
- El Burnout Laboral, agotamiento físico y mental, depresión, baja autoestima
- Aislamiento.
- Productividad, eficiencia, downsizing (adelgazamiento de las organizaciones), Flexibilidad laboral
- Educación superior, innovación.
- Instituciones de Educación Superior (IES)
- Satisfacción
- Factores Motivacionales
- Factores Higiénicos
- Absentismo laboral

5. DIFERENCIAS MODALIDAD TRADICIONAL Y TELETRABAJO

La metodología del presente estudio intenta analizar las implicancias que tiene la implementación de la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia en Instituciones de Educación Superior, estableciendo el tipo de investigación a realizar y los instrumentos que se aplicarán con el fin de ratificar el objetivo general del estudio. De este modo la propuesta que hemos construido tiene 9 etapas. Las cuales pueden ser verificadas en [Tabla N°6](#).

1.-En primera Instancia se **Identifican las diferencias que se encuentran en la modalidad Tradicional y de Teletrabajo o Trabajo a distancia en Instituciones de Educación Superior**, para esto se llevará a cabo un análisis bibliométrico utilizando palabras claves asociadas al Teletrabajo.

Los documentos serán obtenidos de sitio web Google Scholar y Biblioteca.usm.cl. Esto con el fin de familiarizar al investigador con el tema tratado. **(páginas N°71 a la 82)**

Cabe señalar que el ***Trabajo Tradicional***, consiste en realizar las actividades laborales dentro de una empresa legalmente constituida donde existen derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el empleado. Todo realizado dentro de una jornada laboral legalmente establecida por el código del trabajo.

Por otro lado, el ***Teletrabajo*** se basa en la realización de funciones de manera remota desde el hogar del empleado al menos dos días a la semana o un 30% de su jornada laboral, con un computador conectado remotamente a la organización por medio de Infraestructura, también denominada oficina virtual. (Robbins; Judge, 2009). La principal característica es la utilización de tecnologías de información, no sólo como conexión con el empleador, sino que también como instrumento de trabajo fundamental, y permitiendo esto monitorear sus actividades con el fin de garantizar que el trabajo se realiza de la misma forma que presencialmente.

Es una obligación para el empleador el facilitar las herramientas o software del teletrabajo y costear a su vez los gastos ocasionados por el teletrabajo. Por su

parte el trabajador deberá ser responsable del uso y cuidado de los equipos asignados por la empresa.

Otra forma que podemos mencionar es el ***Trabajo a Distancia***, en él no media la utilización de telecomunicaciones, es considerado trabajo a domicilio tradicional. El trabajador puede realizar sus funciones desde cualquier lugar a su elección sin supervisión del empleador. Este tipo de trabajo puede realizarse de forma permanente o temporal, continua o discontinua sin límite de tiempo.

Para el caso de Estudio la Universidad Técnica Federico Santa María a contar del mes de Marzo del año 2020 se encuentra en Trabajo a distancia. Llegando a trabajar sólo un 16% de los funcionarios en sistema de turnos. Cabe destacar que se exceptúan de dichos turnos a las funcionarias embarazadas, personas mayores de 65 años y personas con enfermedades crónicas que se encuentren en tratamiento y puedan afectar su sistema inmunológico. Al mes de Julio 2021 el porcentaje de asistencia a la institución no superaba el 8%.

La Institución para continuar con el funcionamiento de sus actividades Académicas y Administrativas implementó una serie de Protocolos, entre los cuales se encuentra:

El monitoreo de la seguridad y estado de salud de los funcionarios que por necesidades de su cargo deban concurrir presencialmente.

La realización de clases, evaluaciones y actividades docentes de Pregrado, Post Grado y Educación continua en modalidad completamente online.

Suspensión total de actividades deportivas y cierre de instalación para cualquier actividad presencial.

Todas estas medidas buscan resguardar la salud de todos los funcionarios, Estudiantes y Académicos y promover el autocuidado.

Al realizar la comparación entre el Modelo de Trabajo tradicional y el Teletrabajo o Trabajo a distancia, podemos encontrar algunas similitudes, diferencias, ventajas

y desventajas que tanto las organizaciones como las personas percibirán en el cambio de modalidad laboral, las cuales podrán ser las siguientes:

TABLA 6. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE AMBAS MODALIDADES DE TRABAJO

Conceptos	Trabajo Tradicional	Trabajo a distancia o Teletrabajo	Resultados
Tipo de relación laboral	Actividad laboral remunerada	Actividad laboral remunerada	Similitudes
Vínculo Laboral	Posee un vínculo formal con la institución, el cual asegura el pago de remuneración, seguro social y salud y otorga beneficios a sus trabajadores	Posee un vínculo formal con la institución, el cual asegura el pago de remuneración, seguro social y salud, otorga los mismos beneficios de un trabajador presencial.	Similitudes
Funciones	Realiza funciones establecidas en su perfil de cargo, manteniendo sus deberes y derechos.	Realiza funciones establecidas en su perfil de cargo, manteniendo sus deberes y derechos.	Similitudes
Capacitación	Se deben realizar Capacitaciones a todo el personal sin importar la forma de realizarlo.	Se deben realizar Capacitaciones a todo el personal sin importar la forma de realizarlo.	Similitudes
Resultados y Avance en Carrera Profesional	Se exigen resultados y cumplimiento de objetivos de cada cargo. Existen Posibilidades de Ascenso, incremento salarial y crecimiento profesional.	Se exigen resultados y cumplimiento de objetivos de cada cargo. Existen Posibilidades de Ascenso, incremento salarial y crecimiento profesional.	Similitudes
Lugar de Trabajo	El trabajador realiza sus funciones en dependencias de la empresa de manera presencial	El trabajador realiza sus funciones en un lugar diferente al sitio de trabajo convencional.	Diferencias
Uso de Tecnologías	No es Indispensable el uso de Tecnologías	Es necesario el correcto uso de las tecnologías de información y comunicación	Diferencias
Reclutamiento de Personal	Para el trabajo tradicional No se requieren mayores características porque el trabajador tendrá la supervisión directa de la jefatura.	Para el Teletrabajo es indispensable que el trabajador sea seleccionado con características de manejo de tiempo, autogestión y autodisciplina debido a	Diferencias

		que será más difícil la conexión con su jefatura.	
Áreas de Aplicación del método de Trabajo.	Se puede implementar en cualquier área de la Organización.	Es necesario revisar previamente si el área aplica para este modelo.	Diferencias
Horario Laboral	Se exige cumplimiento horario.	Jornada Flexible es posible complementar familia y trabajo.	Diferencias

Fuente: Creación Propia

5.1. VENTAJAS TRABAJO TRADICIONAL

TABLA 7. ESQUEMA VENTAJAS TRABAJO TRADICIONAL

Conceptos	Trabajo Tradicional	Resultados
Comunicación	Facilita la comunicación debido a la cercanía y contacto directo con los miembros del equipo y jefaturas. No requiere esfuerzo adicional en comunicaciones por escrito.	Ventajas
Capacitación	Se facilita el aprendizaje con la colaboración más estrecha entre empleados, permitiendo esto fomentar la ayuda mutua.	Ventajas
Apoyo a la Salud Emocional	El sentirse parte de la organización entrega seguridad al trabajador y apoya su salud emocional. Distinto a lo que podría ser un trabajo con mayor aislamiento, lo que provocaría ansiedad o apatía.	Ventajas
Concentración	El trabajar en oficinas habilitadas para tal efecto produce un efecto de concentración en las labores y por ende, productividad.	Ventajas
Integración	Facilita la integración de nuevos miembros gracias a la comunicación y el observar las costumbres, rutinas y formas de trabajo.	Ventajas
Productividad	Un elemento fundamental para la productividad es el ambiente de trabajo, iluminación adecuada, ambiente sin ruidos, conexión rápida, además de un	Ventajas

	lugar cómodo permiten el incremento de la productividad, lo que no siempre ocurre en un trabajo remoto.	
--	---	--

Fuente: Creación Propia

5.2. DESVENTAJAS TRABAJO TRADICIONAL

TABLA 8. ESQUEMA DESVENTAJAS TRABAJO TRADICIONAL

Conceptos	Trabajo Tradicional	Resultados
Desplazamiento	Crea dificultades para el Trabajador en lo laboral y familiar debido a los tiempos prolongados de desplazamientos. Llegando incluso a la pérdida de Talentos para la organización.	Desventajas
Cultura del Presencialismo	Puede a crear una cultura del Presencialismo que permitirá que sólo aquellos empleados que asisten de forma presencial, “que se dejan ver”, obtengan ascensos o progresen en la organización	Desventajas

Fuente: Creación Propia

La fórmula mixta que permitiría disfrutar de un mejor trabajo presencial sería:

- Poseer una oficina central con oficinas satélites

Este sistema permite que los trabajadores puedan escoger cada día desde donde trabajar, oficina principal o satélites, favoreciendo la colaboración entre empleados y disfrutando de una mayor cercanía al hogar disminuyendo el tiempo de traslado.

Algunos elementos que han propiciado el establecimiento del teletrabajo son:

- Puestos de Trabajo más limitados
- En Tiempos de Pandemia se han reducido aforos de oficinas que antes poseían grandes equipos de trabajo.
- Búsqueda de mayor productividad y efectividad en los trabajadores

- Reducción de puestos de trabajo debido a reestructuraciones y adelgazamientos de las organizaciones.
- Aceleración de la globalización y cambio de enfoque del trabajo a las tecnologías.
- Sostenibilidad de la economía
- Potenciamiento de Flexibilidad Laboral, autonomía personal/ empoderamiento.
- Protección de los trabajadores en Pandemia, evitando su exposición al contagio.

5.3. VENTAJAS TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

TABLA 9. ESQUEMA VENTAJAS TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

Conceptos	Trabajo a distancia o Teletrabajo	Resultados
Reducción de Costos	Se presenta una reducción de costos en servicios básicos y horas extras debido a la derivación de funcionarios a su domicilio para el Empleador. Por su parte el trabajador disminuye gastos por concepto de transporte a su lugar de trabajo y Vestuario.	Ventajas
Incremento Productividad	Debido a la disminución de los desplazamientos del trabajador es que se logra incrementar su productividad. Además disminuyen los índices de impuntualidad y ausencias laborales.	Ventajas
Mejoras en el servicio al Cliente	Se logra una mejor atención al cliente debido a las tecnologías involucradas en los procesos, la flexibilidad horaria y la mayor autonomía del trabajador.	Ventajas
Equilibrio entre vida familiar y laboral	Este sistema genera un equilibrio en la vida familiar y laboral debido a que el trabajador se encuentra realizando funciones en su hogar.	Ventajas

Posibilidad laboral para minorías	En este contexto se ven favorecidos los discapacitados, adultos mayores y madres jefas de hogar. Debido a que sin trasladarse de su domicilio realizan sus funciones laborales apoyándose en las Tics que proporciona la organización.	Ventajas
Retención del Talento y atracción de los empleados más preparados	La posibilidad de realizar las funciones de manera remota permite a los trabajadores con mayores competencias permanecer mas tiempo en organizaciones que les proporcionen estabilidad y seguridad, esto permite la retención de talento y atracción de aquellos más preparados.	Ventajas
Posibilidad de Autoempleo	Debido a la Jornada Flexible es que existe la posibilidad de tener una segunda fuente laboral.	Ventajas
Manejo de Stress	Evitar el stress que se genera por largas esperas en el tráfico al trasladarse a dependencias de la empresa para realizar funciones.	Ventajas
Mayor concentración	Si se cuenta con un área de trabajo exclusiva en el hogar, se puede obtener mayor concentración al realizar las tareas encomendadas, debido a que no existen las distracciones de la atención presencial y telefónica.	Ventajas

Fuente: Creación Propia

5.4. DESVENTAJAS TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

TABLA 10. ESQUEMA DESVENTAJAS TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

Conceptos	Trabajo a distancia o Teletrabajo	Resultados
Posibilidad de Pérdida de Información	Debido a que el trabajo se traslada, también ocurre esto con la información, lo cual puede provocar pérdida o robo de ella.	Desventajas
Pérdida de Cohesión e identidad con la organización	Debido a los largo periodos fuera de la institución es que existen riesgos de Pérdida de Cohesión e identidad con la organización	Desventajas

Pérdida de control con el empleado	Debido al cambio en la forma de trabajar desde cumplimiento de horario a cumplimiento de objetivos es que es probable exista con el teletrabajo una pérdida de control de lo que realiza el empleado.	Desventajas
Reducción de Interacción Social y ausencia de soporte inmediato	El traslado de las actividades al hogar provoca una disminución en el contacto tanto con los colegas de trabajo como con la jefatura y el soporte que ella proporciona. La falta del ambiente de trabajo y la relación con los pares puede provocar que el trabajador se excluya y se sienta demasiado solo. El contacto humano sigue siendo considerado como fundamental.	Desventajas
Inconvenientes presentados en trabajo en equipo	Debido a que no siempre el trabajador posee un lugar adecuado para la realización de sus funciones en el hogar, es que una reunión online puede no llegar a obtener los resultados esperados.	Desventajas
Posibilidad de Prolongación de la Jornada Laboral	Por motivos de Estar en domicilio la jornada laboral muchas veces se extiende de la jornada previamente establecida. Debido a que no se tiene a mano todos los antecedentes, ni tampoco el contacto con otras personas de la organización, generando retrasos en las entregas de actividades.	Desventajas
Gastos por implementación de espacios laborales	El trabajador que no contaba con un espacio disponible en su hogar para trabajar deberá asumir costos de esta implementación en busca de su comodidad.	Desventaja
Subvaloración de contribución	Debido a que no existe una retroalimentación continua tanto del trabajador como del empleador es que existe el riesgo de subvaloración del	Desventaja

	aporte que realiza a la gestión cada trabajador.	
Riesgos de excesos	Se puede presentar los dos extremos en el trabajador la dedicación extrema al trabajo o la pereza.	Desventaja
Cambios Organizacionales y Filosóficos de la organización	La Organización y la forma de gestionar las actividades podría cambiar y es necesario estar preparados para ello	Desventajas

Fuente: Creación Propia

La recomendación de los expertos en relación al teletrabajo es que se realice un número determinado de días a la semana y que se establezcan reuniones periódicas para que la compañía pueda realizar el seguimiento del trabajo de forma que no se pierda en vínculo emocional empresa-Trabajador.

5.5. COSTOS PARA EL EMPLEADOR EN MODALIDAD TRADICIONAL

La implementación de un trabajo tradicional requiere la inversión de recursos en variados ítems, tales como:

- Pago de Arriendo instalaciones, en el caso de no poseer las propias.
- Inversión en Infraestructura en terrenos de propiedad de la organización.
- Pago de servicios como Agua, Luz, Internet, teléfono, Seguridad, Aseo y Ornato.
- Mantención de equipos e Infraestructura.
- Adquisición equipos Tecnológicos.
- Adquisición y mantención de sistemas informáticos.
- Uniformes del personal.
- Insumos de Oficina y Aseo
- Equipos de Protección Personal para trabajadores que lo requieran.
- Remuneración Personal.
- Reemplazos personales con licencia.
- Indemnizaciones por años de servicios.

- Vacaciones del personal.
- Servicio de Casino.
- Mascarillas, Alcohol Gel y señaléticas en periodo de Pandemia.
- Seguros para los trabajadores, como el Seguro COVID en Pandemia.

5.6. COSTOS PARA EL EMPLEADOR EN MODALIDAD ONLINE

Por su parte la implementación de un trabajo en modalidad online requiere la inversión de recursos en variados ítems, tales como:

- Internet apoyo a sus funcionarios con bolsas de internet o teléfono.
- Seguridad, Aseo y Ornato 50%.
- Mantención de equipos e Infraestructura 30%.
- Importante inversión en adquisición equipos tecnológicos.
- Mejora de Sistemas informáticos.
- Remuneración Personal.
- Indemnizaciones por años de servicios.
- Vacaciones del personal.
- Implementos de Seguridad para personal que lo requiera 20%
- Mascarillas, Alcohol Gel, señaléticas 20%
- Gastos generales para el funcionamiento 20%
- Seguros para los trabajadores, como el Seguro COVID en Pandemia.

5.7. COSTOS PARA EL TRABAJADOR EN MODALIDAD TRADICIONAL

El Trabajador también asume costos monetarios en la implementación de un trabajo tradicional, tales como:

- Adquisición Vestuario y calzado, cuando no se utiliza uniforme.
- Transporte, puede ser recarga de combustible o pasaje en locomoción colectiva.

- Alimentación en caso de no ser entregado por la empresa

5.8. OTROS COSTOS NO MONETARIOS PARA EL TRABAJADOR EN MODALIDAD TRADICIONAL

El Trabajador también asume costos no monetarios en la implementación de un trabajo tradicional, tales como:

- Tiempo invertido en traslados.
- Menos tiempo con la familia.
- Ausencia de Flexibilidad Horaria
- Ruido Social
- En Pandemia la pérdida de seguridad frente al contagio.

5.9. COSTOS PARA EL TRABAJADOR EN MODALIDAD ONLINE

En relación a los costos para el Trabajador en modalidad Online, podemos encontrar los siguientes:

- Incremento en el costo de servicios de electricidad, internet y telefonía del hogar.
- Incremento en costos de Alimentación.
- Adquisición de equipamiento tecnológico, en el caso de no ser proporcionado por la organización.
- Adecuación de espacios en el hogar, para trabajo.

5.10. OTROS COSTOS NO MONETARIOS PARA EL TRABAJADOR EN MODALIDAD ONLINE

Por otra Parte, el cambio a una modalidad Online también crea costos No Monetarios al Trabajador, los cuales podemos reconocer como:

- Disminución de tiempo en familia, esto dependerá del nivel de organización que el trabajador posea.
- Aumento de horas en trabajo Online.

- Falta de relacionarse con otras personas o equipos de trabajo en forma presencial.
- Costos emocionales por Stress e inseguridad por estar lejos de la organización.

5.11. BENEFICIOS DEL EMPLEADOR EN MODALIDAD ONLINE

Los beneficios para el empleador en modalidad Online se entienden en disminuciones de gastos o posibilidades de reinversión de recursos; algunos ejemplos de ello son:

- Ahorro en Pago de Arriendo instalaciones, debido a la no ocupación de infraestructura. (sólo en aquellos casos que el giro del negocio se lo permita).
- Disminución Pago de servicios de Agua, Luz, Internet, teléfono.
- Disminución en la cantidad de funcionarios del rubro Seguridad, Aseo y Ornato.
- Disminución de costos asignados a Mantención de equipos e Infraestructura, debido al menor uso de estos.
- Mejoras en Procesos gracias a los Sistemas informáticos implementados.
- Ahorro en Uniformes personal
- Ahorro en ausencias laborales y atrasos.
- Incremento de continuidad de los trabajadores.
- Ahorro en Servicios de Casio Alimentación.
- Ahorro Implementos de Seguridad para personal.
- Ahorro en Mascarillas, Alcohol Gel, señaléticas en caso de teletrabajo.

5.12.

BENEFICIOS DEL

TRABAJADOR EN MODALIDAD ONLINE:

El trabajador también ha encontrado Beneficios en la modalidad online, que se reconocen como los siguientes:

- Protección de su salud, al evitar contagio.
- Ahorro de tiempos de traslado a dependencias laborales para realizar su función.
- Estar en su hogar, con su familia, 24 horas.
- Disminución de gastos en Movilización.
- Ahorro en vestuario y calzado.
- Continuidad laboral.

6. CAMBIOS EN LA PRODUCTIVIDAD POR TELETRABAJO.

6.1. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

En Primera instancia tenemos que reconocer que se ha producido una evolución en el trabajo y sus características, debido a la generación de una nueva estructura social, la cual se conoce como la sociedad red, que permite procesar, almacenar y transmitir información sin restricción de distancia ni tiempo. Esta red se ha establecido a nivel mundial produciendo consecuencias diferentes para las personas y organizaciones.

Esta red trabaja en entornos virtuales o semi presenciales que se caracterizan por:

- La deslocalización espacial del conocimiento.
- La des temporalización de la comunicación.
- La Transformación de las personas desde sujeto Pasivo a Activo y participante.
- La diversidad códigos y lenguajes puestos a disposición de los usuarios
- La rapidez de su implantación y la Globalización de su influencia.

6.2. ATRIBUTOS DEL TELETRABAJADOR

Otro punto relevante tiene que ver con los atributos personales que posee cada persona y le permiten tener las condiciones para realizar o no el teletrabajo, ejemplo de este son:

- Proactividad en la realización de las tareas
- Disciplina para el cumplimiento de las actividades tanto laborales como extra-laborales sin que una interfiera con el cumplimiento de otra.
- Creatividad para desarrollo de las actividades evitando el caer en la monotonía.
- Compromiso con las tareas encomendadas
- Organización del espacio
- Constancia para el logro de los objetivos propuestos
- Responsabilidad con el cumplimiento de actividades
- Motivación para el trabajo, evitando las distracciones que genera el estar en el domicilio.
- Receptividad para aceptar críticas y comentarios
- Iniciativa para poder resolver problemas.
- Poseer Ética tanto en lo personal como en lo Profesional
- Confidencialidad en sus diferentes relaciones laborales.

6.3. COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS

Lo relevante de este punto son las competencias y características que se asocian al uso y manejo de las tecnologías. Ejemplo de esto sería:

- Manejo de herramientas ofimáticas y buscadores de internet
- Conocimiento de programas básicos computacionales
- Resolución de problemas generados con las nuevas tecnologías
- Manejo y utilización de programas para Video conferencia
- Manejo de idiomas nivel básico
- Facilidad de comunicación escrita y oral

6.4. AUTOGESTIÓN DEL TRABAJADOR

La autogestión laboral se entiende como una habilidad que se desarrolla en un ambiente laboral, para que cada integrante pueda tomar sus propias decisiones y administrar sus recursos. Si bien esto permite una mayor libertad, no significa que las metas, los objetivos y los planes de trabajo de la empresa ya no se cumplan. De hecho, los empleados tienen más flexibilidad en la gestión del tiempo, las responsabilidades y la toma de decisiones.

Si se quiere desarrollar la autogestión del trabajo, es necesario que cada trabajador sea consciente de sí mismo y de su trabajo, ya que esto es fundamental para el desempeño de sus funciones.

La autogestión del trabajador le permite generar un ambiente de trabajo saludable sin stress, ya que al ser organizado y con capacidad de cumplir objetivos propuestos sin necesidad de supervisión, terminará sus actividades en tiempo convenido.

6.5. BUENAS PRÁCTICAS EN EL TELETRABAJO

El teletrabajo se basa en relaciones de confianza pasando el control a segundo plano. Siendo la comunicación asertiva y efectiva lo fundamental en el desarrollo del teletrabajo.

Algunas buenas prácticas que permiten que el trabajo en el hogar sea más satisfactorio serían:

- a. Definir y respetar los tiempos de trabajo y descanso.
- b. Planificar el trabajo.
- c. Agendar reuniones con tiempos de descanso entre ellas.
- d. Acordar con los equipos de trabajo. Tiempos de no conexión.
- e. Preparar reuniones con una agenda clara y tiempos limitados.
- f. Evitar el envío de emails fuera del horario laboral.
- g. Asumir que no estamos en condiciones habituales. Por los cual debemos flexibilizar y empatizar con el otro.

7. APLICACIÓN METODOLÓGICA

7.1. METODOLOGÍA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El estudio se basa en una investigación no experimental, debido a que se ejecuta sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, no se interfiere intencionalmente las variables independientes, para así ver el efecto que tienen sobre las variables dependientes. Con esto es posible observar los acontecimientos que se producen en un contexto natural permitiendo distinguir situaciones ya existentes, para luego poder ser analizadas (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010)

El estudio es correlacional, debido a que su propósito es evaluar las relaciones existentes entre dos o más conceptos o variables en un contexto particular (Hernández Samperi, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2003)

Es transeccional o transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Es la recolección única de datos. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos, ((Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Es un diseño transeccional exploratorio ya que se enfoca a empezar a conocer una comunidad, contexto o evento poco conocidos

También es un diseño descriptivo ya que se tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

Pretende ser una descripción comparativa entre grupos o subgrupos de personas o indicadores. Para analizar los patrones de trabajo remoto en comparación con los trabajadores tradicionales, es necesario basarse en las características de los jugadores clave para los que se define el análisis.

7.2. MUESTRA

Luego de aplicada la “*Encuesta de Percepción del Modelo de Trabajo a distancia implementado por la Universidad Técnica Federico Santa María*”, a **150** funcionarios USM, se obtuvo respuesta efectiva de **91** de ellos, Formando entonces una muestra de 91 funcionarios ([véase Anexo C](#))

23 de ellos de género masculino, 68 de género femenino. Sus edades fluctúan entre 18 y 55 años. Con distintos grados de escolaridad; 18 **Técnicos**, 43 **Profesionales**, 28 **con Grado de Magister** y 2 **con Grado de Doctor**. Su participación se realiza de forma voluntaria y anónima.

7.3. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO A UTILIZAR

Las variables de este estudio se midieron mediante una encuesta diseñada que consta de 42 preguntas. Se utiliza escala de tipo Likert para calificar cada variable de la encuesta, en un rango que va del 1 al 5, donde 1 corresponde a la frase “Estoy totalmente en desacuerdo” y 5 hace referencia a “Estoy totalmente de acuerdo”

El instrumento posee la siguiente composición:

- **7 preguntas Demográficas**, las que permitirán caracterizar a los encuestados, proporcionando la confiabilidad de las respuestas. En este caso se utilizaron preguntas con respuesta de opción múltiple.
- **16** preguntas creadas para la medición de los **Factores de Higiene** (Factores económicos, Condiciones Laborales, Políticas y Prácticas Administrativas, Relaciones interpersonales, Recursos y Posición).
- **18** preguntas creadas para la medición de los **Factores Motivadores** (Trabajo significativo y desafiante, Sentimientos de realización, Reconocimiento de logros, Oportunidad de Crecer, Responsabilidad, Trabajo en Sí).
- **1** pregunta de “**Preferencia**” Trabajo Presencial Vs Trabajo a Distancia.

Con el apoyo de la Calculadora Netquest.com (Netquest, s.f.) se obtiene el tamaño de la muestra que se requiere. Teniendo en cuenta lo siguiente:

- El Tamaño del Universo es **707** funcionarios que corresponden al Área de Administración de Casa Central Valparaíso. (Según el último informe de Gestión publicado por la Institución)
- La Heterogeneidad % o Diversidad del Universo se establece en **50%**.
- El margen de error se establece en **10**.
- El Nivel de Confianza se espera en un **95%**.

*Obteniendo Finalmente, el Tamaño de la Muestra que se necesita: **85***

Interpretándose finalmente de la siguiente forma:

Si se encuestan a 85 personas, el 95% de las veces el dato que se quiere medir estará en el intervalo.

El margen de error será $\pm 10\%$ respecto al dato que se observe en la encuesta.

7.4. MÉTODO DE APLICACIÓN

Para llevar a cabo este estudio, se envió la invitación a participar de una encuesta a un total de **150** funcionarios de la Universidad Técnica Federico Santa María. Manifestándoles que los resultados serían únicamente utilizados para efectos académicos, quedando en toda oportunidad resguardada la confidencialidad de sus respuestas.

Esta encuesta se aplicó en el mes de marzo del 2022, incluyendo las 42 preguntas detalladas anteriormente.

La encuesta fue enviada y preguntada a **150** funcionarios USM, de los cuales se obtuvieron **91** respuestas efectivas, es decir se obtuvo el **61%** de respuestas requeridas.

La muestra necesaria según los datos obtenidos de la Calculadora Netquest, equivale a **85** respuestas, las cuales se cumplieron y superaron llegando a **91** respuestas efectivas, con las cuales se realizará el análisis de resultados.

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados que se analizarán provienen de la aplicación de la encuesta denominada “*Encuesta de Percepción del Modelo de Trabajo a distancia implementado por la Universidad Técnica Federico Santa María*”. La cual fue aplicada en el mes de Marzo 2022, a un total de 150 funcionarios, de los cuales se obtuvieron un total de **91** respuestas, es decir se obtuvo un 61% de las encuestas solicitadas, para la elaboración del análisis de resultados.

Para el análisis de resultados se utilizó el Programa SPSS Statistics versión 28.0.

Se comienza analizando los antecedentes Demográficos de la encuesta, los cuales están contenidos en las preguntas N°1 a la N°7.

8.1. ANALISIS POR PREGUNTAS

8.1.1. PREGUNTAS DEMOGRÁFICAS

TABLA 11. ESQUEMA PREGUNTAS DEMOGRÁFICAS

Pregunta N°	Detalle
1	Dirección de correo electrónico
2	¿Cuál es su edad?
3	¿Cuál es su nacionalidad actual?
4	¿Con qué género se identifica más?
5	¿Cuál es su nivel de estudios?
6	¿Cuál es su estado civil?
7	¿Cuál es su antigüedad laboral?

Fuente: Elaboración Propia

- PREGUNTA N°1: CORREO ELECTRÓNICO:

Esta pregunta se utiliza sólo para efectos de ingreso a la encuesta, y debido a la confidencialidad de las respuestas indicada a los funcionarios es que este punto no corresponde analizarlo.

- PREGUNTAS N°2 A LA N°7:

Se analizan los resultados de las Preguntas N°2 al N°7 (Edad, Nacionalidad, Género, Estado Civil, Nacionalidad y Estudios) en base a las 91 respuestas validas obtenidas. Ninguna perdida (0).

El “Simulacro de Muestreo” utiliza un método de muestreo Simple, el nivel de Intervalo de Confianza es de 95% y su tipo de Intervalo de confianza es “Percentil”.

Esto se puede apreciar en las siguientes tablas y Gráfico:

TABLA 12. ESPECIFICACIONES DE SIMULACIÓN DE MUESTREO

Método de muestreo	Simple
Número de muestras	91
Nivel de intervalo de confianza	95,0%
Tipo de intervalo de confianza	Percentil

Fuente: Análisis en SPSS Versión 28.0

TABLA 13. ESTADÍSTICOS

		¿Cuál es su edad?	¿Con qué género se identifica más?	¿Cuál es su estado civil?	¿Cuál es su nacionalidad actual?	¿Cuál es su nivel de estudios?	¿Cuál es su antigüedad laboral?
N	Válido	91	91	91	91	91	91
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		2,98	1,25	1,64	1,01	2,15	2,79
Mediana		3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00
Moda		3	1	1	1	2	3
Desviación estándar		,931	,437	,850	,105	,759	,691
Percentiles	25	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
	50	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00
	75	4,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°2 a la N°7.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 14. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°2:

¿CUÁL ES SU EDAD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 24 Años	1	1,1	1,1	1,1
	25 a 34 Años	30	33,0	33,0	34,1
	35 a 44 Años	37	40,7	40,7	74,7
	45 a 54 Años	16	17,6	17,6	92,3
	Más de 54 Años	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°2, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en el tramo de **35 a 44 años**, obteniendo como resultado 37 veces el tramo. El porcentaje representa un 40,7% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en el tramo **18 a 24 años**, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

TABLA 15. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°3:

¿CON QUÉ GÉNERO SE IDENTIFICA MÁS?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	68	74,7	74,7	74,7
	Masculino	23	25,3	25,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°3, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en género “**Femenino**”, obteniendo

como resultado 68 veces el tramo. El porcentaje representa un 74,7% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en el género **“Masculino”** Obteniendo como resultado 23 veces el tramo. Su porcentaje representa un 25,3% del total de los encuestados.

TABLA 16. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°4:

¿CUÁL ES SU ESTADO CIVIL?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	48	52,7	52,7	52,7
	Casado	35	38,5	38,5	91,2
	Viudo	1	1,1	1,1	92,3
	Divorciado	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°4, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en el estado civil de **“Soltero”**, obteniendo como resultado 48 veces el tramo. El porcentaje representa un 52,7% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en el estado civil **“Viudo”**, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

TABLA 17. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°5:

¿CUÁL ES SU NACIONALIDAD ACTUAL?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Chilena	90	98,9	98,9	98,9
	Extranjera	1	1,1	1,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°5, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la nacionalidad **“Chilena”**, obteniendo como resultado 90 veces el tramo. El porcentaje representa un 98,9% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en la nacionalidad **“Extranjera”**, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

TABLA 18. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°6:

¿CUÁL ES SU NIVEL DE ESTUDIOS?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Técnico	18	19,8	19,8	19,8
	Profesional	43	47,3	47,3	67,0
	Maestría	28	30,8	30,8	97,8
	Doctorado	2	2,2	2,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°6, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en el nivel de estudios **“Profesional”**, obteniendo como resultado 43 veces el tramo. El porcentaje representa un 47,3% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en el nivel de estudios **“Doctorado”**, Obteniendo como resultado 2 veces el tramo. Su porcentaje representa un 2,2% del total de los encuestados.

TABLA 19. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°7:

¿CUAL ES SU ANTIGÜEDAD LABORAL?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<1 Año	1	1,1	1,1	1,1
	1 a 5 Años	30	33,0	33,0	34,1
	6 a 15 Años	47	51,6	51,6	85,7
	>=15 Años	13	14,3	14,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°7, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en el tramo de **“6 a 15 años”**, obteniendo como resultado 47 veces el tramo. El porcentaje representa un 51,6% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en el tramo **“< 1 año”**, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

GRÁFICOS PREGUNTAS DEMOGRÁFICAS

GRÁFICO 14. PREGUNTA N°2

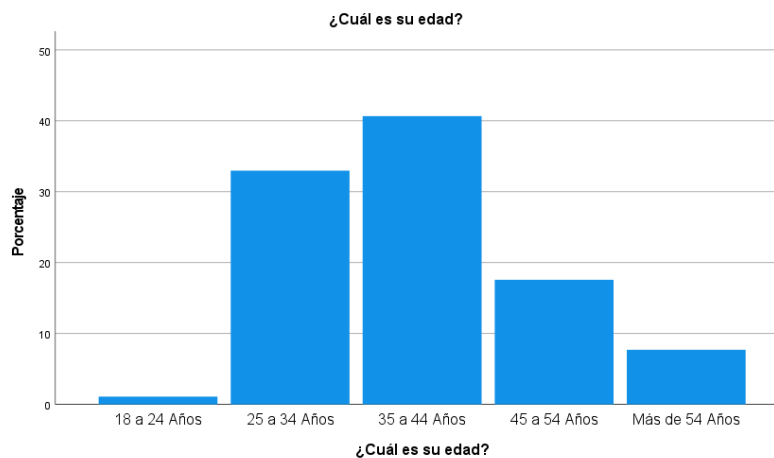


GRÁFICO 15. PREGUNTA N°3

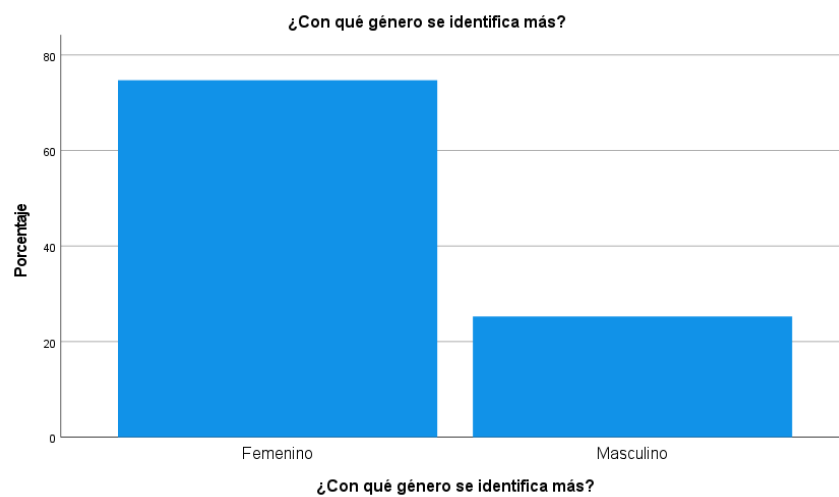


GRÁFICO 16. PREGUNTA N°4

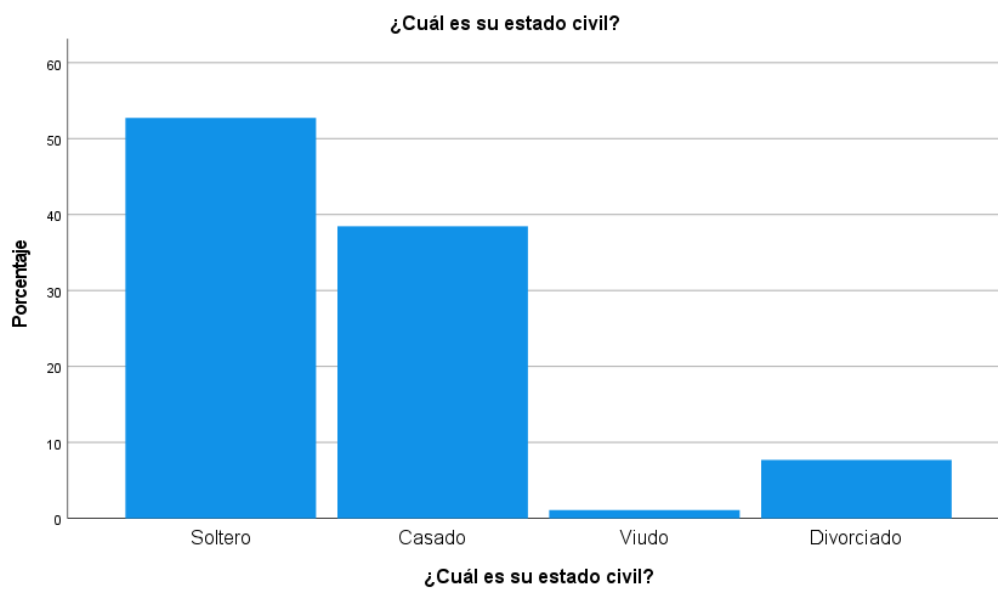


GRÁFICO 17. PREGUNTA N°5

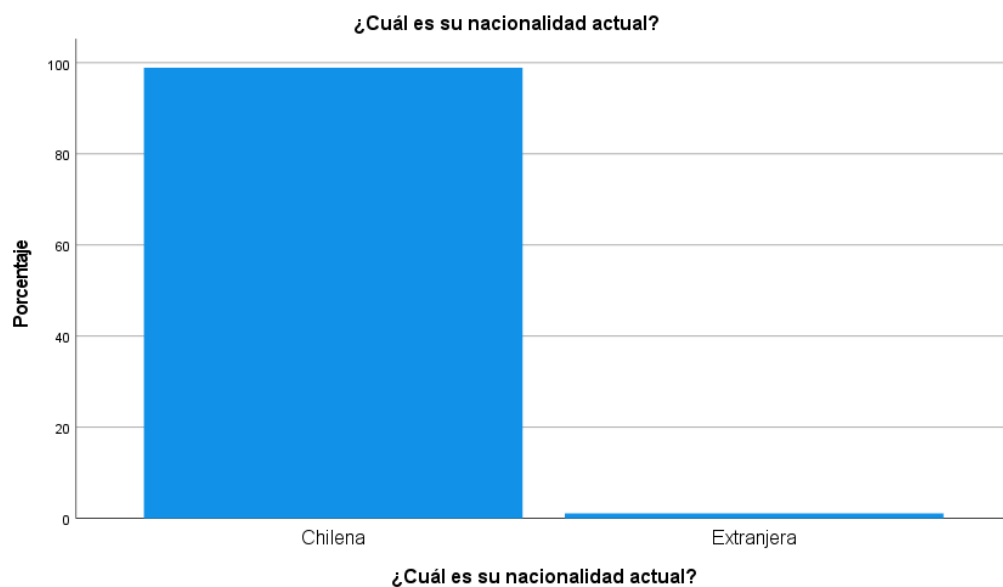


GRÁFICO 18. PREGUNTA N°6

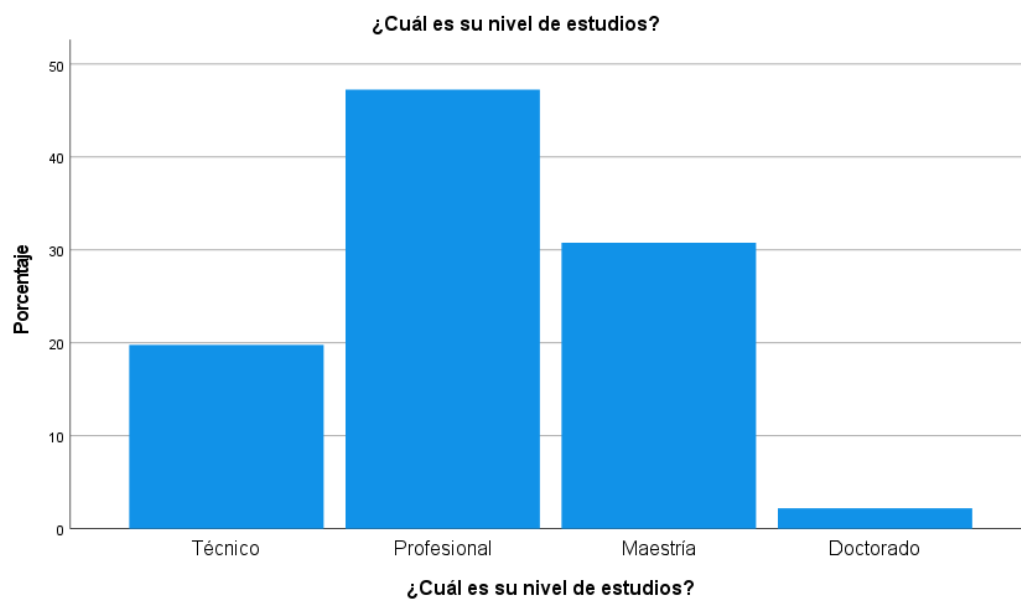
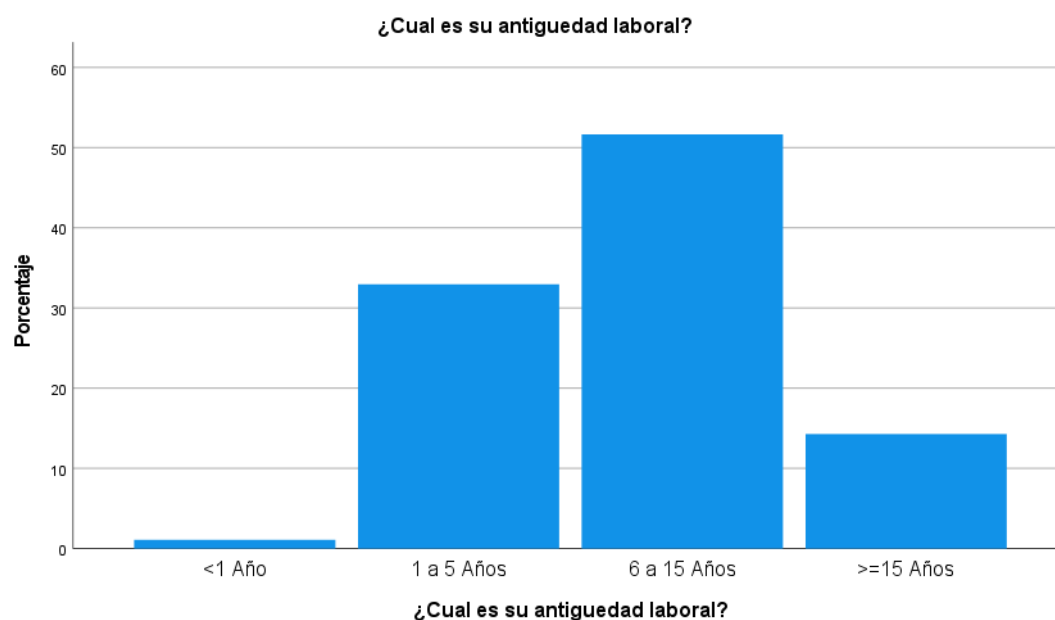


GRÁFICO 19. PREGUNTA N°7



8.1.2. PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ ECONÓMICOS

TABLA 20. ESQUEMA PREGUNTAS FACTORES ECONOMICOS

Pregunta N°	Detalle
8	¿La Universidad entregó estabilidad económica en Periodo de Pandemia a sus Trabajadores?
9	¿La Universidad entregó seguridad y estabilidad laboral en periodo de Pandemia?

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 21. ESTADISTICOS

		¿La Universidad entregó estabilidad económica en periodo de Pandemia a sus trabajadores?	¿La Universidad entregó Seguridad y Estabilidad laboral en periodo de Pandemia?
N	Válido	91	91
	Perdidos	0	0
Media		4,41	4,10
Mediana		5,00	4,00
Moda		5	4
Desviación. estándar		,774	,967
Mínimo		2	1
Máximo		5	5
Percentiles	25	4,00	4,00
	50	5,00	4,00
	75	5,00	5,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°8 a la N°9.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 22. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°8:

¿LA UNIVERSIDAD ENTREGÓ ESTABILIDAD ECONÓMICA EN PERIODO DE PANDEMIA A SUS TRABAJADORES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	5,5	5,5	5,5
	Indiferente	1	1,1	1,1	6,6
	De acuerdo	37	40,7	40,7	47,3
	Totalmente de acuerdo	48	52,7	52,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°8, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“Totalmente de acuerdo”**, obteniendo como resultado 48 veces el tramo. El porcentaje representa un 52,7% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en la respuesta **“Indiferente”**, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

TABLA 23. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°9:

LA UNIVERSIDAD ENTREGÓ SEGURIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL EN PERIODO DE PANDEMIA.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,7	7,7	9,9
	Indiferente	5	5,5	5,5	15,4
	De acuerdo	43	47,3	47,3	62,6
	Totalmente de acuerdo	34	37,4	37,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°9, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 43 veces el tramo. El porcentaje representa un 47,3% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en la respuesta **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 2 veces el tramo. Su porcentaje representa un 2,2% del total de los encuestados.

GRÁFICOS FACTORES DE HIGIENE/ECONÓMICOS

GRÁFICO 20. PREGUNTA N°8

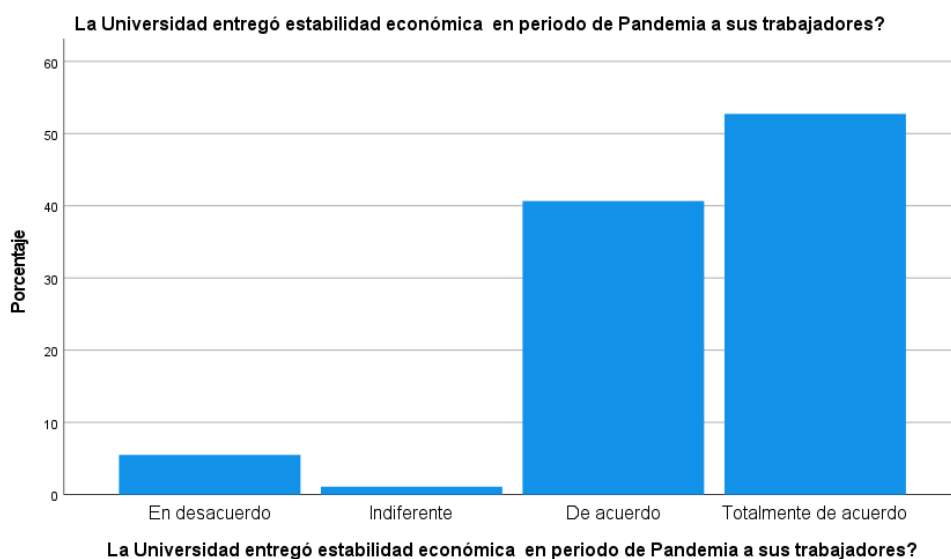
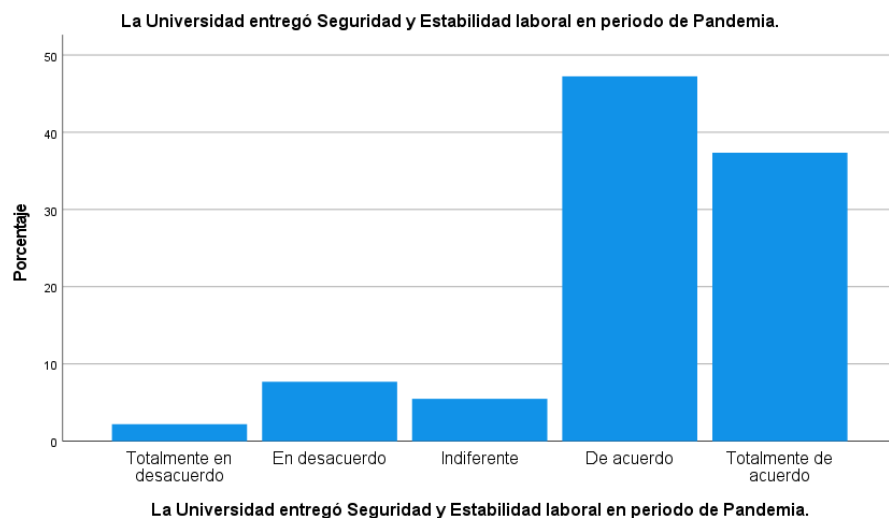


GRÁFICO 21. PREGUNTA N°9



8.1.3. PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ CONDICIONES LABORALES

TABLA 24. ESQUEMA PREGUNTAS CONDICIONES LABORALES

Pregunta N°	Detalle
10	¿Poseía un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar Trabajo a distancia de manera eficiente?
11	¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?
12	¿Considera que las noticias relacionadas con COVID-19, fueron factores que afectaron su productividad?
13	¿Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 25. ESTADISTICOS

		¿Poseía un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar Trabajo a distancia de manera eficiente?	¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?	¿Considera que las noticias relacionadas con COVID-19, fueron factores que afectaron su productividad?	Su Horario laboral en Trabajo a distancia, ¿le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?
N	Válido	91	91	91	91
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,85	4,13	3,12	3,54
Mediana		4,00	4,00	3,00	4,00
Moda		4	4	4	4
Desv. estándar		1,135	,859	1,191	1,223
Mínimo		1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5
Percentiles	25	4,00	4,00	2,00	2,00
	50	4,00	4,00	3,00	4,00
	75	5,00	5,00	4,00	4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°10 a la N°13.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 26. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°10

¿POSEÍA UN ESPACIO TRANQUILO Y LIBRE EN SU CASA PARA REALIZAR TRABAJO A DISTANCIA DE MANERA EFICIENTE?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	4,4	4,4	4,4
	En desacuerdo	13	14,3	14,3	18,7
	Indiferente	3	3,3	3,3	22,0
	De acuerdo	44	48,4	48,4	70,3
	Totalmente de acuerdo	27	29,7	29,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°10, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 44 veces el tramo. El porcentaje representa un 48,4% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en la respuesta **“Indiferente”**, Obteniendo como resultado 3 veces el tramo. Su porcentaje representa un 3,3% del total de los encuestados.

TABLA 27. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°11

¿SE SINTIÓ PRODUCTIVO O CON ÁNIMO CUANDO TRABAJABA DESDE CASA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	6	6,6	6,6	7,7
	Indiferente	4	4,4	4,4	12,1
	De acuerdo	49	53,8	53,8	65,9
	Totalmente de acuerdo	31	34,1	34,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°11, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 49 veces el tramo. El porcentaje representa un 53,8% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en la respuesta **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

TABLA 28. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°12

¿CONSIDERA QUE LAS NOTICIAS RELACIONADAS CON COVID-19, FUERON FACTORES QUE AFECTARON SU PRODUCTIVIDAD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	7,7	7,7	7,7
	En desacuerdo	26	28,6	28,6	36,3
	Indiferente	19	20,9	20,9	57,1
	De acuerdo	27	29,7	29,7	86,8
	Totalmente de acuerdo	12	13,2	13,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°12, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 27 veces el tramo. El porcentaje representa un 29,7% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en la respuesta **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 7 veces el tramo. Su porcentaje representa un 7,7% del total de los encuestados.

TABLA 29. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°13

SU HORARIO LABORAL EN TRABAJO A DISTANCIA, ¿LE PERMITIÓ CUMPLIR CON COMPROMISOS FAMILIARES, EDUCATIVOS Y SOCIALES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	19	20,9	20,9	27,5
	Indiferente	5	5,5	5,5	33,0
	De acuerdo	42	46,2	46,2	79,1
	Totalmente de acuerdo	19	20,9	20,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°13, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 42 veces el tramo. El porcentaje representa un 46,2% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en la respuesta **“Indiferente”**, Obteniendo como resultado 5 veces el tramo. Su porcentaje representa un 5,5% del total de los encuestados.

GRÁFICOS FACTORES DE HIGIENE/CONDICIONES LABORALES

GRÁFICO 22. PREGUNTA N°10

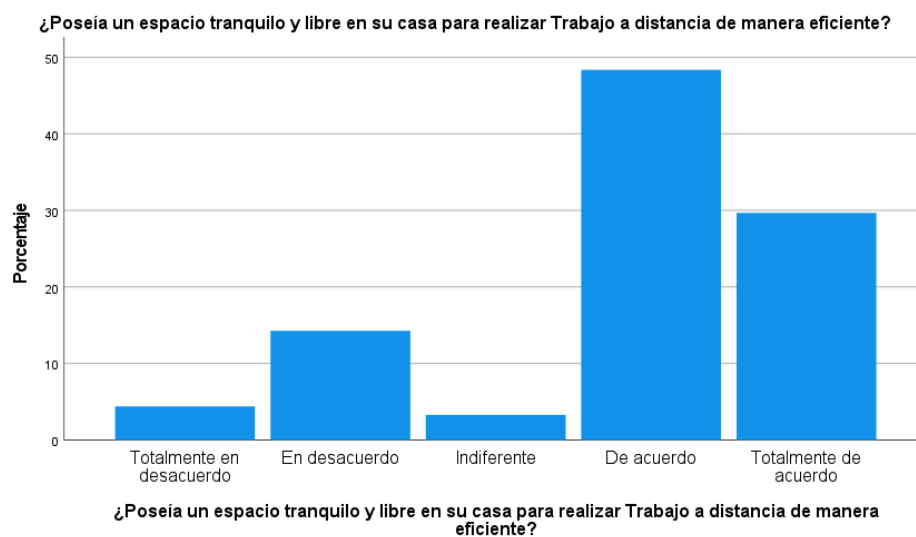


GRÁFICO 23. PREGUNTA N°11

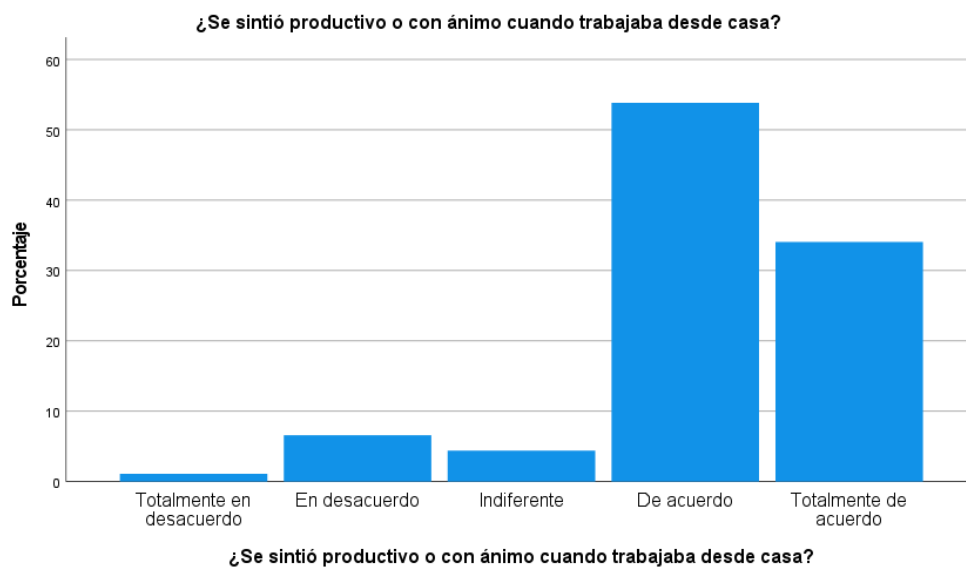


GRÁFICO 24. PREGUNTA N°12

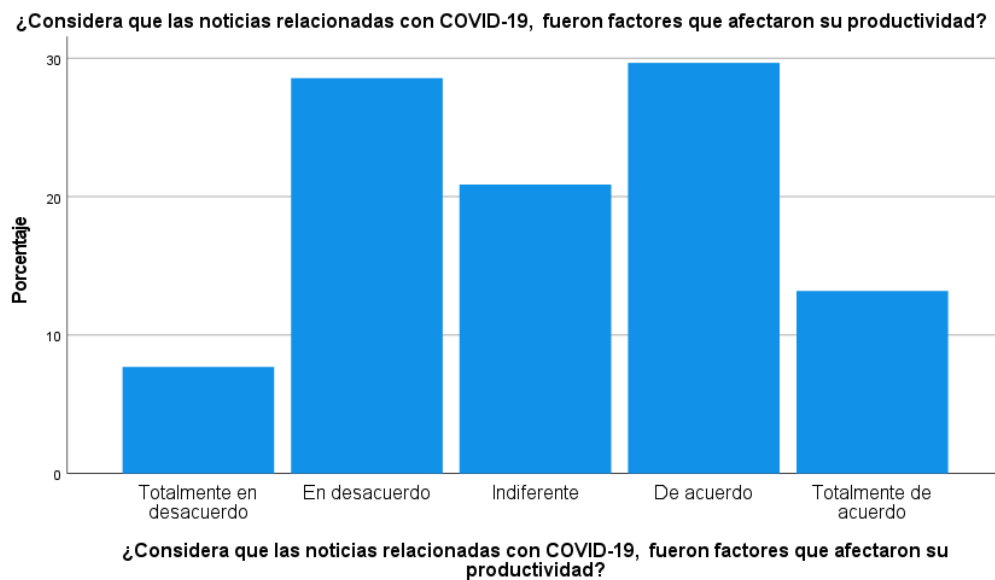
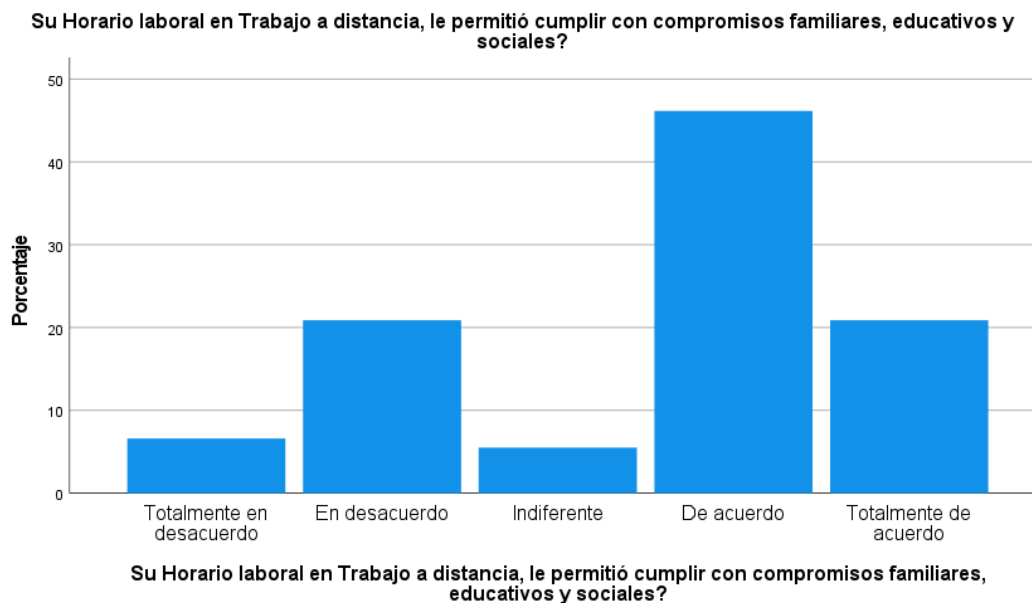


GRÁFICO 25. PREGUNTA N°13



8.1.4. PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ POLÍTICAS Y PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS

TABLA 30. ESQUEMA PREGUNTAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS

Pregunta N°	Detalle
14	La Universidad posee normas y procedimientos claramente definidos.
15	La Universidad promueve el compañerismo y las buenas relaciones interpersonales.
16	¿El grado y tipo de supervisión le permitió desempeñar correctamente las funciones en Trabajo a distancia?

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 31. ESTADISTICOS

		La Universidad posee normas y procedimientos claramente definidos	La Universidad promueve el compañerismo y las buenas relaciones interpersonales	¿El grado y tipo de supervisión le permitió desempeñar correctamente las funciones en Trabajo a distancia?
N	Válido	91	91	91
	Perdidos	0	0	0
Media		2,95	2,73	3,92
Mediana		3,00	2,00	4,00
Moda		4	2	4
Desv. estándar		1,268	1,146	,934
Mínimo		1	1	1
Máximo		5	5	5
Percentiles	25	2,00	2,00	4,00
	50	3,00	2,00	4,00
	75	4,00	4,00	5,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°14 a la N°16.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 32. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°14

LA UNIVERSIDAD POSEE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS CLARAMENTE DEFINIDOS.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	13,2	13,2	13,2
	En desacuerdo	30	33,0	33,0	46,2
	Indiferente	9	9,9	9,9	56,0
	De acuerdo	31	34,1	34,1	90,1
	Totalmente de acuerdo	9	9,9	9,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°14, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 31 veces el tramo. El porcentaje representa un 34,1% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Indiferente” y “Totalmente de Acuerdo”**, Obteniendo como resultado 9 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje sumado representa un 19,8% del total de los encuestados.

TABLA 33. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°15

LA UNIVERSIDAD PROMUEVE EL COMPAÑERISMO Y LAS BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	12,1	12,1	12,1
	En desacuerdo	35	38,5	38,5	50,5
	Indiferente	20	22,0	22,0	72,5
	De acuerdo	18	19,8	19,8	92,3
	Totalmente de acuerdo	7	7,7	7,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°15, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“En desacuerdo”**, obteniendo como resultado 35 veces el tramo. El porcentaje representa un 38,5% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente de Acuerdo”**, Obteniendo como resultado 7 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 7,7% del total de los encuestados.

TABLA 34. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°16

¿EL GRADO Y TIPO DE SUPERVISIÓN LE PERMITIÓ DESEMPEÑAR CORRECTAMENTE LAS FUNCIONES EN TRABAJO A DISTANCIA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,7	7,7	9,9
	Indiferente	10	11,0	11,0	20,9
	De acuerdo	49	53,8	53,8	74,7
	Totalmente de acuerdo	23	25,3	25,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°16, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 49 veces el tramo. El porcentaje representa un 53,8% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente de Acuerdo”**, Obteniendo como resultado 2 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje sumado representa un 2,2% del total de los encuestados.

GRÁFICOS FACTORES DE HIGIENE/POLÍTICAS Y PRÁCTICAS
ADMINISTRATIVAS

GRÁFICO 26. PREGUNTA N°14

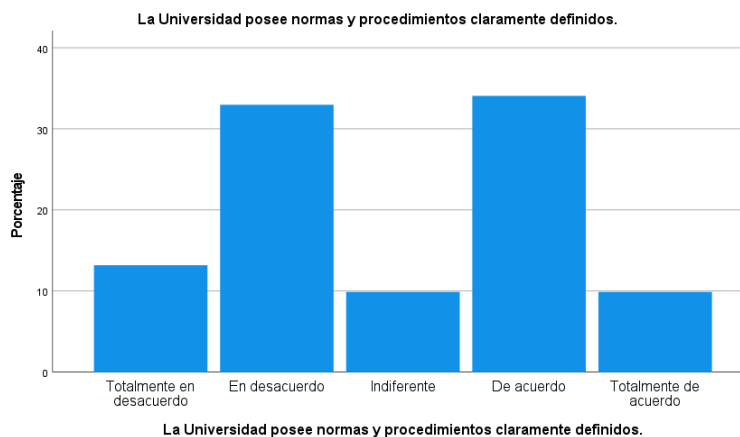


GRÁFICO 27. PREGUNTA N°15

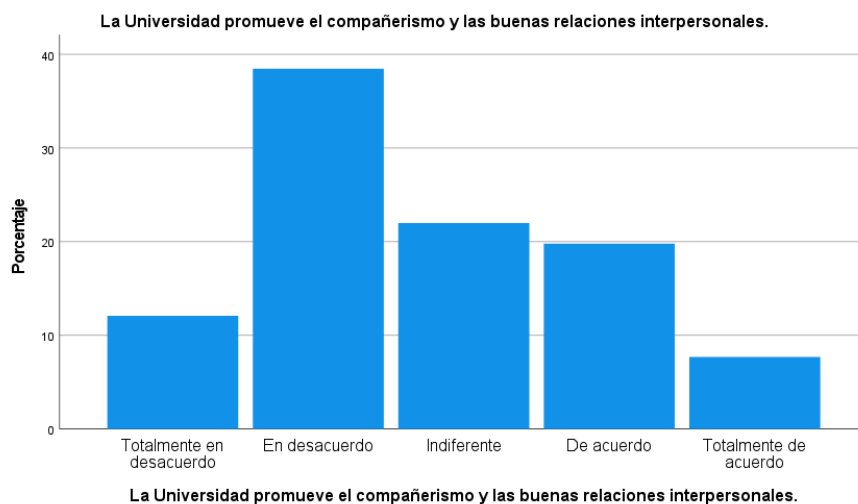
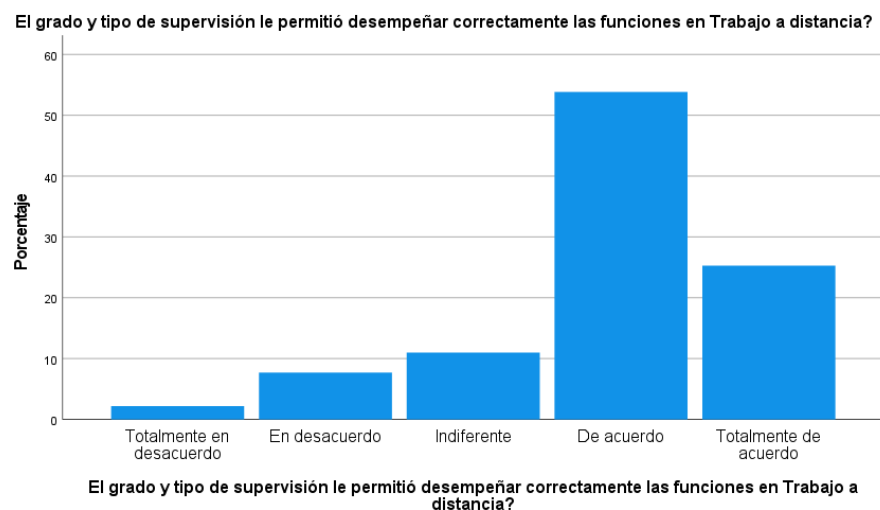


GRÁFICO 28. PREGUNTA N°16



8.1.5. PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ RELACIONES INTERPERSONALES

TABLA 35. ESQUEMA PREGUNTAS RELACIONES INTERPERSONALES

Pregunta N°	Detalle
17	Siento que las relaciones humanas son relevantes en el trabajo.
18	¿Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?
19	La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 36. ESTADISTICOS

		Siento que las relaciones humanas son relevantes en el trabajo.	¿Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?	La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.
N	Válido	91	91	91
	Perdidos	0	0	0
Media		4,78	3,48	3,74
Mediana		5,00	4,00	4,00
Moda		5	4	4
Desv. estándar		,467	1,177	1,042
Mínimo		3	1	1
Máximo		5	5	5
Percentiles	25	5,00	2,00	3,00
	50	5,00	4,00	4,00
	75	5,00	4,00	4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°17 a la N°19.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 37. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°17

SIENTO QUE LAS RELACIONES HUMANAS SON RELEVANTES EN EL TRABAJO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	2,2	2,2	2,2
	De acuerdo	16	17,6	17,6	19,8
	Totalmente de acuerdo	73	80,2	80,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°17, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“Totalmente de acuerdo”**, obteniendo como resultado 73 veces el tramo. El porcentaje representa un 80,2% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Indiferente”**, Obteniendo como resultado 2 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 2,2% del total de los encuestados.

TABLA 38. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°18

¿PIENSA USTED QUE LAS RELACIONES INTERPERSONALES SE VEN AFECTADAS CON EL TRABAJO A DISTANCIA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	17	18,7	18,7	25,3
	Indiferente	11	12,1	12,1	37,4
	De acuerdo	41	45,1	45,1	82,4
	Totalmente de acuerdo	16	17,6	17,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°18, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 41 veces el tramo. El porcentaje representa un 45,1% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 6 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 6,6% del total de los encuestados.

TABLA 39. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°19

LA EXPERIENCIA ES UN FACTOR IMPORTANTE PARA DESARROLLAR TELETRABAJO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	12	13,2	13,2	15,4
	Indiferente	16	17,6	17,6	33,0
	De acuerdo	39	42,9	42,9	75,8
	Totalmente de acuerdo	22	24,2	24,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°19, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 39 veces el tramo. El porcentaje representa un 42,9% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 2 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 2,2% del total de los encuestados.

GRÁFICOS FACTORES DE HIGIENE/RELACIONES INTERPERSONALES

GRÁFICO 29. PREGUNTA N°17

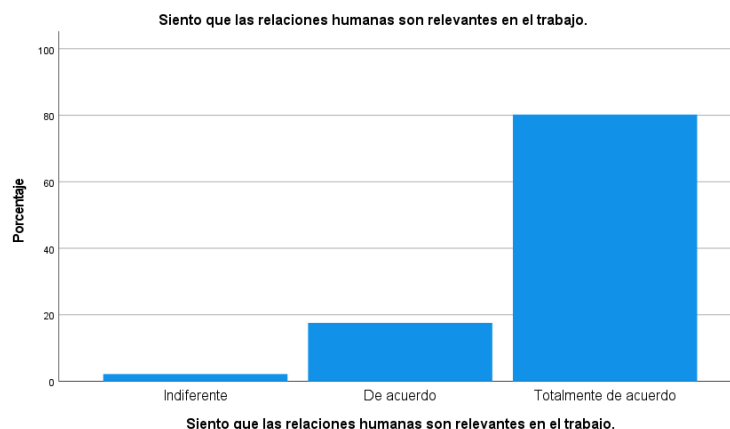


GRÁFICO 30. PREGUNTA N°18

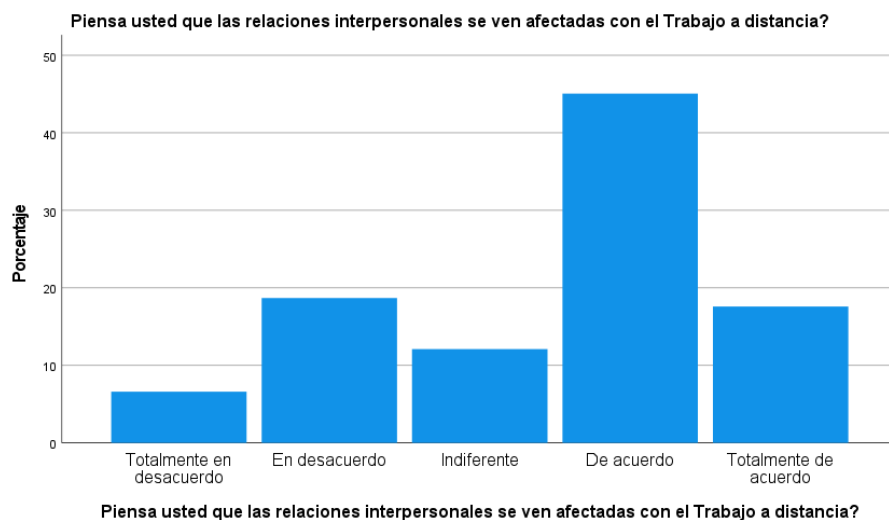
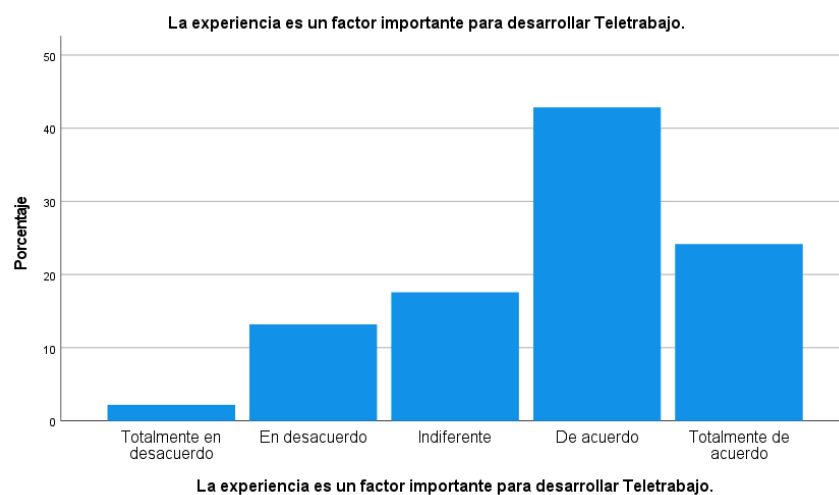


GRÁFICO 31. PREGUNTA N°19



8.1.6. PREGUNTAS FACTORES DE HIGIENE/ RECURSOS Y POSICIÓN

TABLA 40. ESQUEMA PREGUNTAS RECURSOS Y POSICIÓN

Pregunta N°	Detalle
20	Su unidad o departamento podría desarrollar sus funciones de manera efectiva, 100% online.
21	¿Los recursos que poseía eran suficientes para realizar Trabajo a distancia?
22	¿En el caso de no ser suficientes, que le hubiera permitido realizarlo de mejor manera?
23	¿Su posición en la Institución le brinda satisfacción?

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 41. ESTADISTICOS

		Su unidad o departamento podría desarrollar sus funciones de manera efectiva, 100% online.	¿Los recursos que poseía eran suficientes para realizar Trabajo a distancia?	En el caso de no ser suficientes, ¿qué le hubiera permitido realizarlo de mejor manera?	Su posición en la Institución le brinda satisfacción.
N	Válido	91	91	0	91
	Perdidos	0	0	91	0
Media		4,16	3,90		3,69
Mediana		5,00	4,00		4,00
Moda		5	4		4
Desv. estándar		1,167	1,001		1,051
Mínimo		1	1		1
Máximo		5	5		5
Percentiles	25	4,00	4,00		3,00
	50	5,00	4,00		4,00
	75	5,00	5,00		4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°20 a la N°23.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

Exceptuando la Pregunta N°22, debido a que es una pregunta de tipo abierta, y no permite ser evaluada en SPSS de forma directa.

TABLA 42. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°20

SU UNIDAD O DEPARTAMENTO PODRÍA DESARROLLAR SUS FUNCIONES DE MANERA EFECTIVA, 100% ONLINE.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	14	15,4	15,4	17,6
	Indiferente	1	1,1	1,1	18,7
	De acuerdo	24	26,4	26,4	45,1
	Totalmente de acuerdo	50	54,9	54,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°20, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta “**Totalmente de acuerdo**”, obteniendo como resultado 39 veces el tramo. El porcentaje representa un 54,9% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas “**Indiferente**”, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

TABLA 43. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°21

¿LOS RECURSOS QUE POSEÍA ERAN SUFICIENTES PARA REALIZAR TRABAJO A DISTANCIA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	13	14,3	14,3	15,4
	Indiferente	5	5,5	5,5	20,9
	De acuerdo	47	51,6	51,6	72,5
	Totalmente de acuerdo	25	27,5	27,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°21, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 47 veces el tramo. El porcentaje representa un 51,6% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

Análisis Pregunta N°22: “¿En el caso de no ser suficientes, que le hubiera permitido realizarlo de mejor manera?”

La Pregunta N°22 recibió 29 respuestas, pero no fue posible evaluarla de forma directa en SPSS, debido a que es una pregunta abierta que permite al encuestado entregar libremente su percepción en el espacio determinado para ello.

Pese a lo anterior se pudo determinar que existieron 4 tópicos que se repetían en las respuestas recibidas (Mobiliario y Equipamiento, Conexión a Internet, Alimentación y Electricidad y finalmente Telefonía). Esto puede constatarse en Excel Análisis de la respuesta N°22. ([véase Anexo D](#))

TABLA 44. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°23

SU POSICIÓN EN LA INSTITUCIÓN LE BRINDA SATISFACCIÓN.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	13	14,3	14,3	17,6
	Indiferente	11	12,1	12,1	29,7
	De acuerdo	46	50,5	50,5	80,2
	Totalmente de acuerdo	18	19,8	19,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°23, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 46 veces el tramo. El porcentaje representa un 50,5% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 3 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 3,3% del total de los encuestados.

GRÁFICOS FACTORES DE HIGIENE/RECURSOS Y POSICIÓN

GRÁFICO 32. PREGUNTA N°20

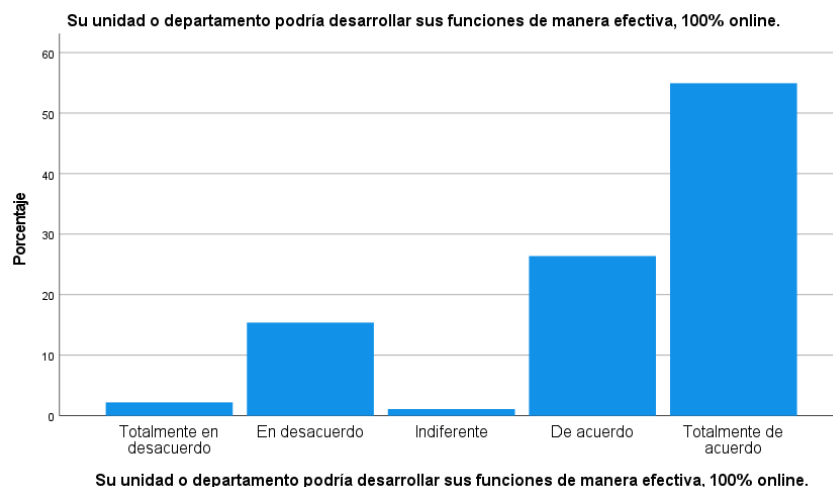


GRÁFICO 33. PREGUNTA N°21

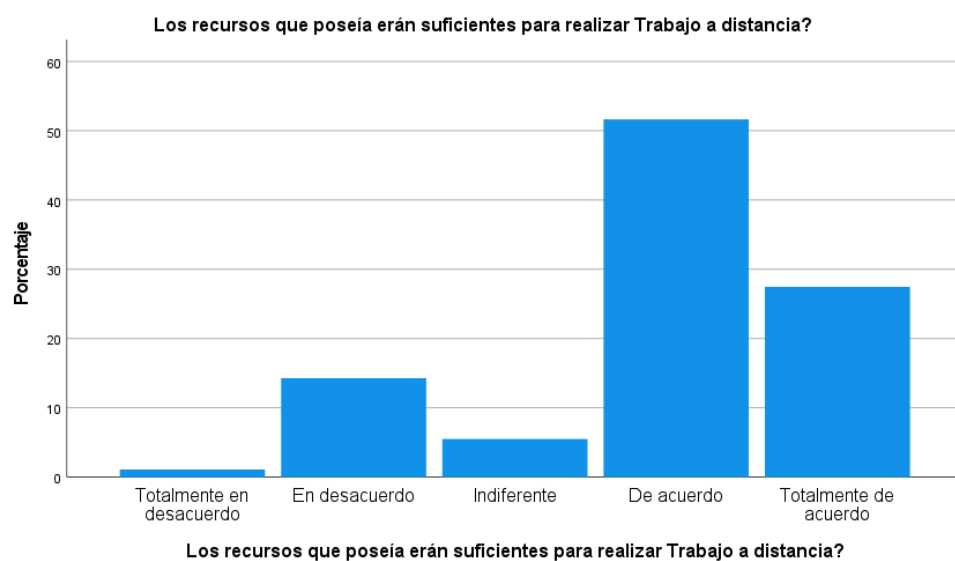


GRÁFICO 34. PREGUNTA N°22

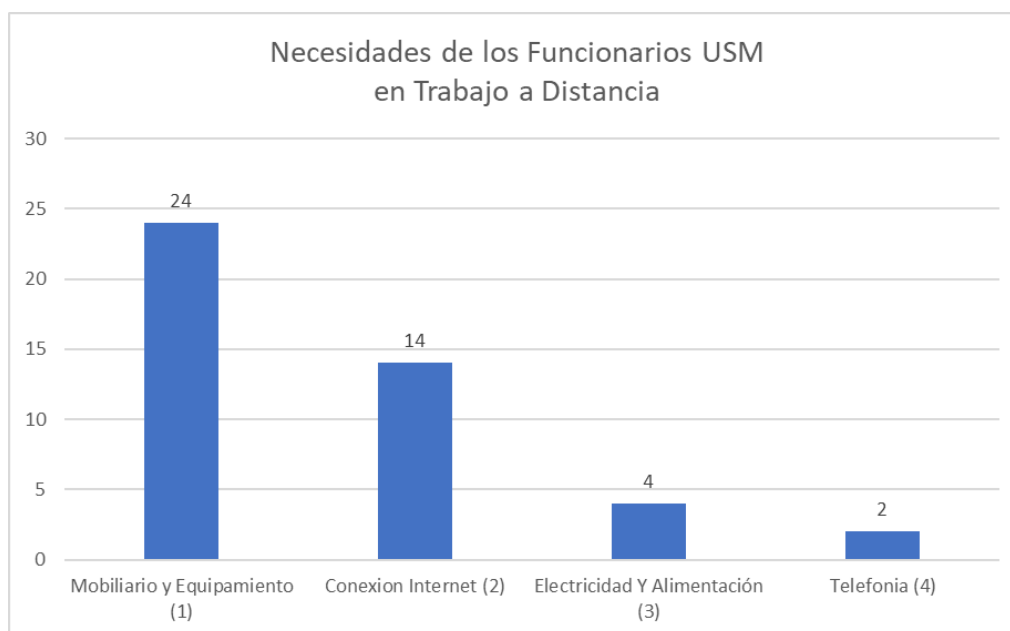


GRÁFICO 35. PREGUNTA N°23



8.1.7. PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/TRABAJO SIGNIFICATIVO Y DESAFIANTE

TABLA 45. ESQUEMA PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ TRABAJO SIGNIFICATIVO Y DESAFIANTE

Pregunta N°	Detalle
24	Existen retos en el trabajo que realizo.
25	Si encontrara un empleo que logre motivar mis intereses personales, pensaría en dejar el actual.
26	Mi Trabajo me inspira

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 46. ESTADISTICOS

		Existen retos en el trabajo que realizo.	Si encontrara un empleo que logre motivar mis intereses personales, pensaría en dejar el actual.	Mi Trabajo me inspira
N	Válido	91	91	91
	Perdidos	0	0	0
Media		3,90	3,69	3,75
Mediana		4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4
Desv. estándar		1,076	1,180	,877
Mínimo		1	1	1
Máximo		5	5	5
Percentiles	25	4,00	3,00	3,00
	50	4,00	4,00	4,00
	75	5,00	5,00	4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°24 a la N°26.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 47. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°24

EXISTEN RETOS EN EL TRABAJO QUE REALIZO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,5	5,5	5,5
	En desacuerdo	6	6,6	6,6	12,1
	Indiferente	9	9,9	9,9	22,0
	De acuerdo	44	48,4	48,4	70,3
	Totalmente de acuerdo	27	29,7	29,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°24, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 44 veces el tramo. El porcentaje representa un 48,4% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 5 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 5,5% del total de los encuestados.

TABLA 48. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°25

SI ENCONTRARA UN EMPLEO QUE LOGRE MOTIVAR MIS INTERESES PERSONALES, PENSARÍA EN DEJAR EL ACTUAL.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	11	12,1	12,1	18,7
	Indiferente	12	13,2	13,2	31,9
	De acuerdo	38	41,8	41,8	73,6
	Totalmente de acuerdo	24	26,4	26,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°25, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 38 veces el tramo. El porcentaje representa un 41,8% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 6 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 6,6% del total de los encuestados.

TABLA 49. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°26

MI TRABAJO ME INSPIRA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	8	8,8	8,8	9,9
	Indiferente	19	20,9	20,9	30,8
	De acuerdo	48	52,7	52,7	83,5
	Totalmente de acuerdo	15	16,5	16,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°26, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 48 veces el tramo. El porcentaje representa un 52,7% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

GRÁFICOS FACTORES MOTIVADORES/TRABAJO SIGNIFICATIVO Y DESAFIANTE

GRÁFICO 36. PREGUNTA N°24



GRÁFICO 37. PREGUNTA N°25

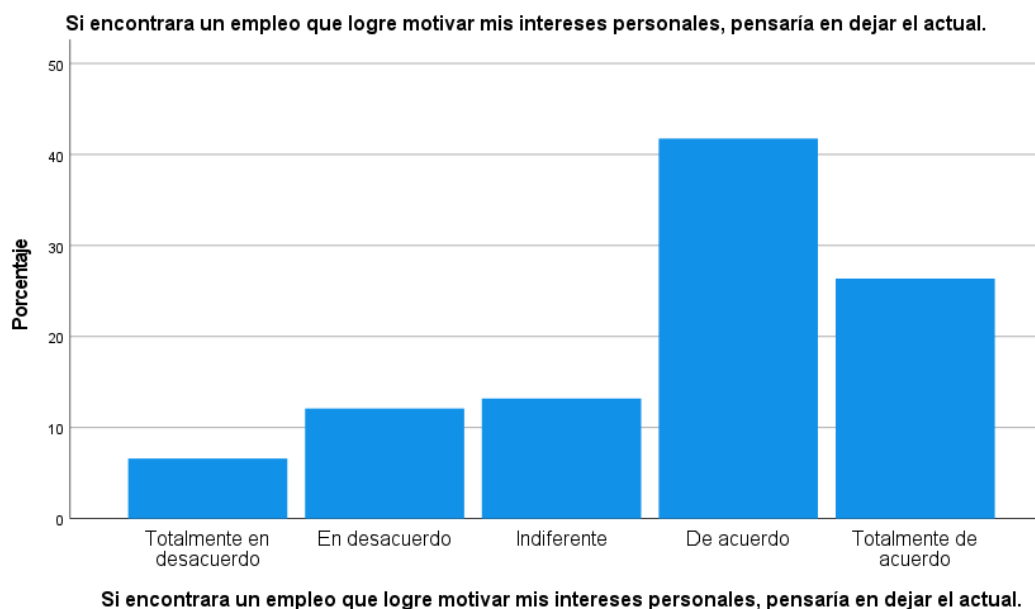
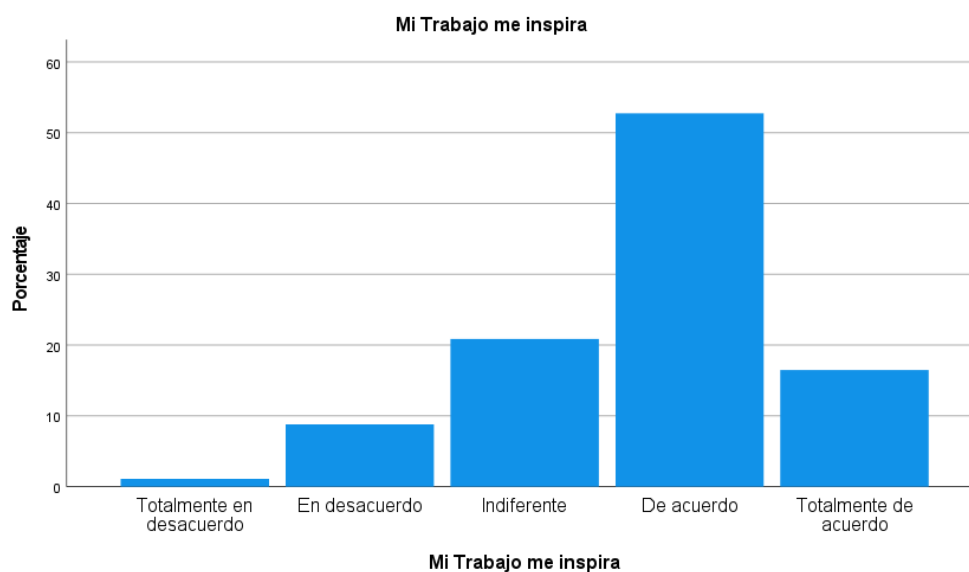


GRÁFICO 38. PREGUNTA N°26



8.1.8. PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ SENTIMIENTO DE REALIZACIÓN

TABLA 50. ESQUEMA PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES /SENTIMIENTO DE REALIZACIÓN

Pregunta N°	Detalle
27	Siento que mi desempeño laboral podría mejorar en otro tipo de empleo.
28	Me entusiasma realizar mi trabajo.
29	Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo, siento insatisfacción con él.
30	Estoy orgulloso del trabajo que realizo.
31	La relación laboral con mi jefatura y colegas permite la realización de mi trabajo de manera eficiente.
32	Siento que mis habilidades y conocimientos se desperdician en mi trabajo
33	Despierto por la mañana con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 51. ESTADISTICOS

		Estadísticos						
		Siento que mi desempeño laboral podría mejorar en otro tipo de empleo.	Me entusiasma realizar mi trabajo.	Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo, siento insatisfacción con él.	Estoy orgulloso del trabajo que realizo.	La relación laboral con mi jefatura y colegas permite la realización de mi trabajo de manera eficiente.	Siento que mis habilidades y conocimientos se desperdician en mi trabajo.	Despierto por la mañana con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.
N	Válido	91	91	91	91	91	91	91
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		3,38	4,13	2,43	4,22	3,98	2,81	3,44
Mediana		4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00
Moda		4	4	2	5	4	2	4
Desv. estándar		1,172	,763	1,107	,854	1,064	1,246	1,056
Mínimo		1	2	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5	5
Percentiles	25	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00
	50	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00
	75	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°27 a la N°33.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 52. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°27

SIENTO QUE MI DESEMPEÑO LABORAL PODRÍA MEJORAR EN OTRO TIPO DE EMPLEO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	11	12,1	12,1	20,9
	Indiferente	26	28,6	28,6	49,5
	De acuerdo	30	33,0	33,0	82,4
	Totalmente de acuerdo	16	17,6	17,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°27, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 30 veces el tramo. El porcentaje representa un 33,0% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 8 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 8,8% del total de los encuestados.

TABLA 53. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°28

ME ENTUSIASMA REALIZAR MI TRABAJO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	Indiferente	12	13,2	13,2	16,5
	De acuerdo	46	50,5	50,5	67,0
	Totalmente de acuerdo	30	33,0	33,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°28, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 46 veces el tramo. El porcentaje representa un 50,5% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 3 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 3,3% del total de los encuestados.

TABLA 54. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°29

AUNQUE ME ESFUERZO AL REALIZAR MI TRABAJO, SIENTO INSATISFACCIÓN CON ÉL.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	En desacuerdo	36	39,6	39,6	60,4
	Indiferente	17	18,7	18,7	79,1
	De acuerdo	16	17,6	17,6	96,7
	Totalmente de acuerdo	3	3,3	3,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°29, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“En desacuerdo”**, obteniendo como resultado 36 veces el tramo. El porcentaje representa un 39,6% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente de acuerdo”**, Obteniendo como resultado 3 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 3,3% del total de los encuestados.

TABLA 55. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°30

ESTOY ORGULLOSO DEL TRABAJO QUE REALIZO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	3	3,3	3,3	4,4
	Indiferente	10	11,0	11,0	15,4
	De acuerdo	38	41,8	41,8	57,1
	Totalmente de acuerdo	39	42,9	42,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°30, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta “**Totalmente de acuerdo**”, obteniendo como resultado 39 veces el tramo. El porcentaje representa un 42,9% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas “**Totalmente en desacuerdo**”, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

TABLA 56. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°31

LA RELACIÓN LABORAL CON MI JEFATURA Y COLEGAS PERMITE LA REALIZACIÓN DE MI TRABAJO DE MANERA EFICIENTE.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	10	11,0	11,0	14,3
	Indiferente	4	4,4	4,4	18,7
	De acuerdo	43	47,3	47,3	65,9
	Totalmente de acuerdo	31	34,1	34,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°31, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 43 veces el tramo. El porcentaje representa un 47,3% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 3 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 3,3% del total de los encuestados.

TABLA 57. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°32

SIENTO QUE MIS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS SE DESPERDICIAN EN MI TRABAJO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	14,3	14,3	14,3
	En desacuerdo	32	35,2	35,2	49,5
	Indiferente	14	15,4	15,4	64,8
	De acuerdo	23	25,3	25,3	90,1
	Totalmente de acuerdo	9	9,9	9,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°32, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“En desacuerdo”**, obteniendo como resultado 32 veces el tramo. El porcentaje representa un 35,2% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente de acuerdo”**, Obteniendo como resultado 9 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 9,9% del total de los encuestados.

TABLA 58. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°33

DESPIERTO POR LA MAÑANA CON FACILIDAD Y ENERGÍA PARA INICIAR UN NUEVO DÍA DE TRABAJO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	17	18,7	18,7	22,0
	Indiferente	21	23,1	23,1	45,1
	De acuerdo	37	40,7	40,7	85,7
	Totalmente de acuerdo	13	14,3	14,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°33, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 37 veces el tramo. El porcentaje representa un 40,7% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 3 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 3,3% del total de los encuestados.

GRÁFICOS FACTORES MOTIVADORES/TRABAJO SIGNIFICATIVO Y DESAFIANTE

GRÁFICO 39. PREGUNTA N°27

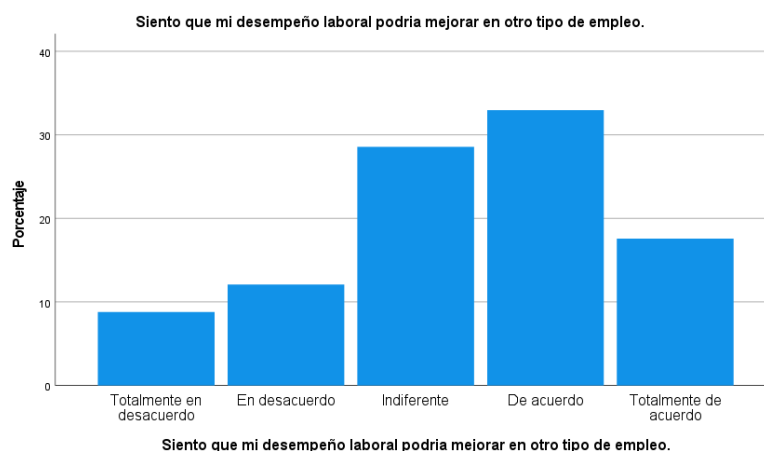


GRÁFICO 40. PREGUNTA N°28



GRÁFICO 41. PREGUNTA N°29

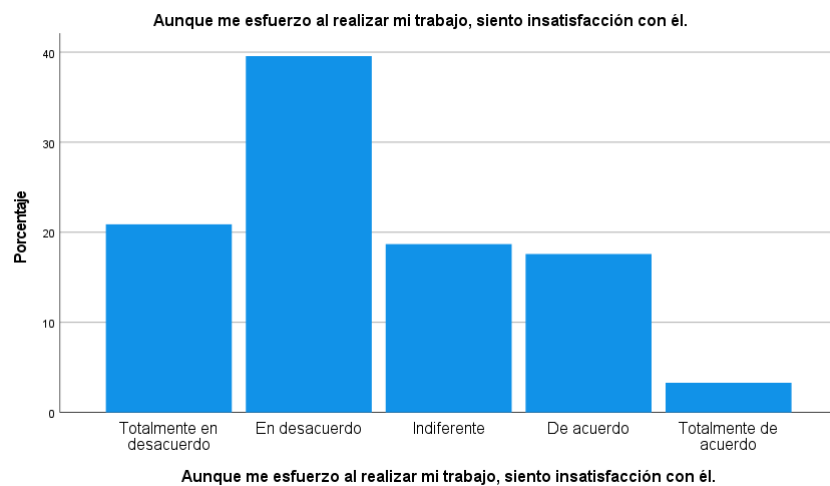


GRÁFICO 42. PREGUNTA N°30

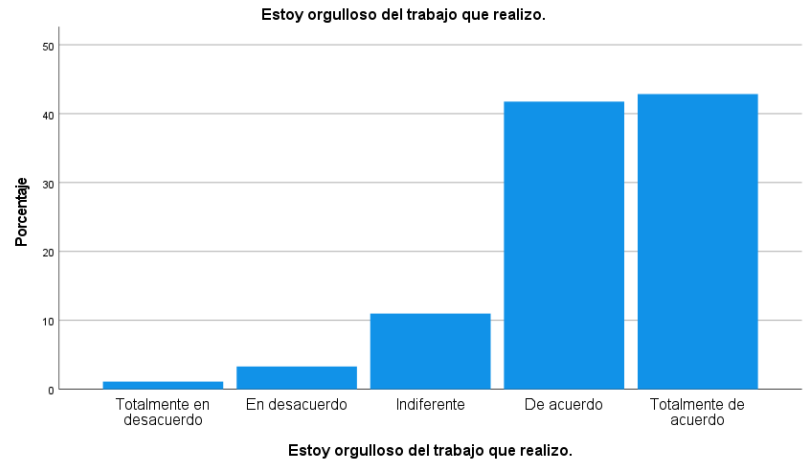


GRÁFICO 43. PREGUNTA N°31

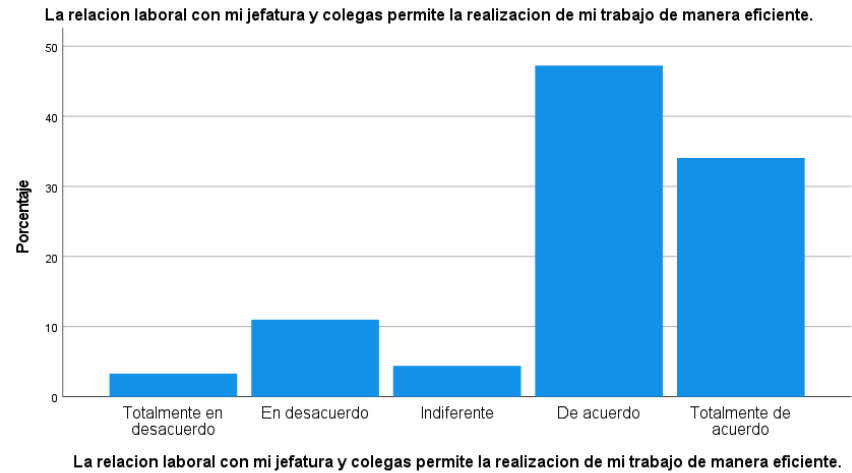


GRÁFICO 44. PREGUNTA N°32

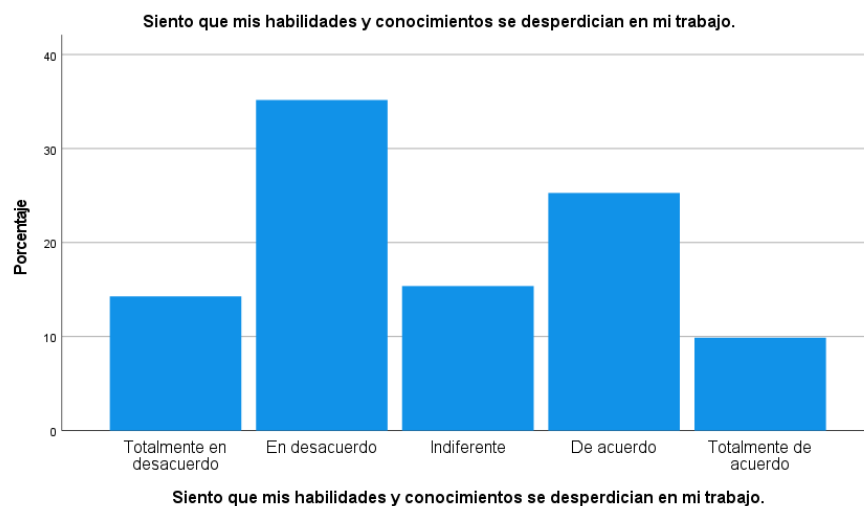
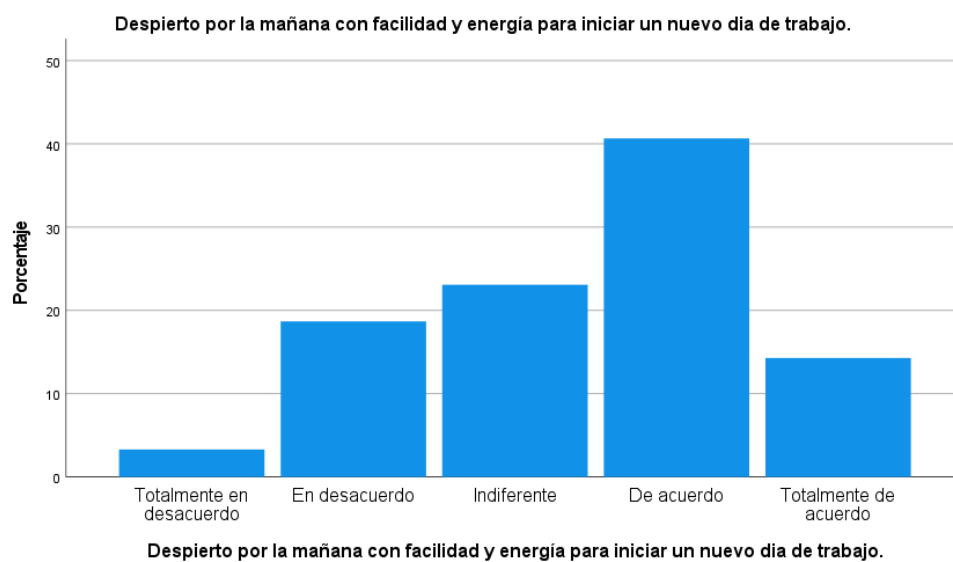


GRÁFICO 45. PREGUNTA N°33



8.1.9. PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ RECONOCIMIENTO DE LOGROS

TABLA 59. ESQUEMA PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES /RECONOCIMIENTO DE LOGROS

Pregunta N°	Detalle
34	Los aportes que realizo para mejorar mi gestión son atendidos por mi jefatura.

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 60. ESTADISTICOS

LOS APORTES QUE REALIZO PARA MEJORAR MI GESTIÓN SON ATENDIDOS POR MI JEFATURA		
N	Válido	91
	Perdidos	0
Media		3,41
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. estándar		1,202
Mínimo		1
Máximo		5
Percentiles	25	2,00
	50	4,00
	75	4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de la Pregunta N°34.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 61. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°34

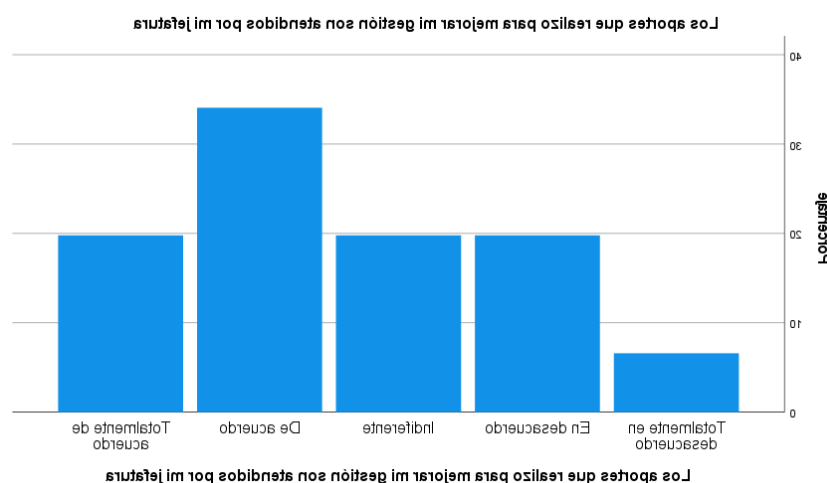
LOS APORTES QUE REALIZO PARA MEJORAR MI GESTIÓN SON ATENDIDOS POR MI JEFATURA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,6	6,6	6,6
	En desacuerdo	18	19,8	19,8	26,4
	Indiferente	18	19,8	19,8	46,2
	De acuerdo	31	34,1	34,1	80,2
	Totalmente de acuerdo	18	19,8	19,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°34, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 31 veces el tramo. El porcentaje representa un 34,1% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 6 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 6,6% del total de los encuestados

GRÁFICO FACTORES MOTIVADORES/RECONOCIMIENTO DE LOGROS

GRÁFICO 46. PREGUNTA N°34



8.1.10.PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ OPORTUNIDAD PARA CRECER

TABLA 62. ESQUEMA PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES /OPORTUNIDAD PARA CRECER

Pregunta N°	Detalle
35	La Institución proporciona oportunidades de aprendizaje constante y crecimiento personal.

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 63. ESTADISTICOS

LA INSTITUCIÓN PROPORCIONA OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE CONSTANTE Y CRECIMIENTO PERSONAL		
N	Válido	91
	Perdidos	0
Media		2,90
Mediana		3,00
Moda		4
Desv. estándar		1,248
Mínimo		1
Máximo		5
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de la Pregunta N°35.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 64. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°35

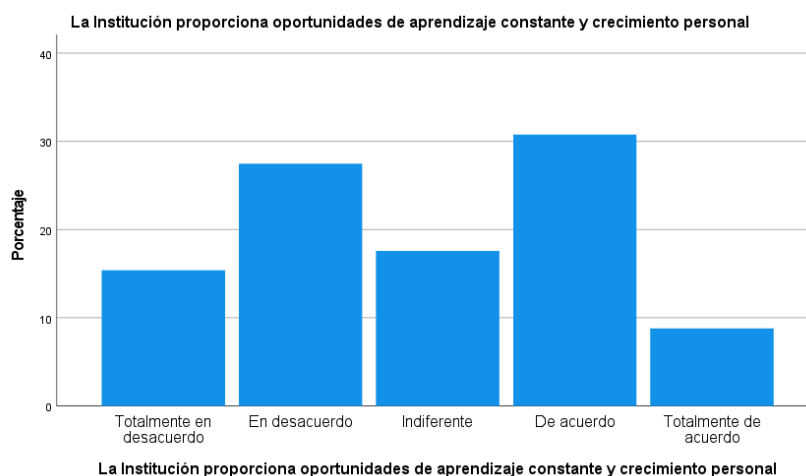
LA INSTITUCIÓN PROPORCIONA OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE CONSTANTE Y CRECIMIENTO PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	15,4	15,4	15,4
	En desacuerdo	25	27,5	27,5	42,9
	Indiferente	16	17,6	17,6	60,4
	De acuerdo	28	30,8	30,8	91,2
	Totalmente de acuerdo	8	8,8	8,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°35, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta “**De acuerdo**”, obteniendo como resultado 28 veces el tramo. El porcentaje representa un 30,8% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas “**Totalmente de acuerdo**”, Obteniendo como resultado 8 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 8,8% del total de los encuestados.

GRÁFICO FACTORES MOTIVADORES/OPORTUNIDAD PARA CRECER

GRÁFICO 47. PREGUNTA N°35



8.1.11.PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ RESPONSABILIDAD

TABLA 65. ESQUEMA PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES /RESPONSABILIDAD

Pregunta N°	Detalle
36	Mi nivel de concentración es muy alto al realizar mi trabajo.
37	Cuando trabajo olvido todo lo que ocurre a mi alrededor.
38	Siento que el tiempo avanza muy rápido cuando estoy trabajando

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 66. ESTADISTICOS

		Mi nivel de concentración es muy alto al realizar mi trabajo.	Cuando trabajo olvido todo lo que ocurre a mi alrededor.	Siento que el tiempo avanza muy rápido cuando estoy trabajando.
N	Válidos	91	91	91
	Perdidos	0	0	0
Media		3,86	2,70	3,92
Mediana		4,00	2,00	4,00
Moda		4	2	4
Desv. estándar		,926	1,070	,846
Mínimo		1	1	1
Máximo		5	5	5
Percentiles	25	4,00	2,00	4,00
	50	4,00	2,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°36 a la 38.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 67. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°36

MI NIVEL DE CONCENTRACIÓN ES MUY ALTO AL REALIZAR MI TRABAJO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	En desacuerdo	7	7,7	7,7	9,9
	Indiferente	13	14,3	14,3	24,2
	De acuerdo	49	53,8	53,8	78,0
	Totalmente de acuerdo	20	22,0	22,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°36, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“De acuerdo”**, obteniendo como resultado 49 veces el tramo. El porcentaje representa un 53,8% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo”**, Obteniendo como resultado 2 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 2,2% del total de los encuestados.

TABLA 68. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°37

CUANDO TRABAJO OLVIDO TODO LO QUE OCURRE A MI ALREDEDOR.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	7,7	7,7	7,7
	En desacuerdo	43	47,3	47,3	54,9
	Indiferente	16	17,6	17,6	72,5
	De acuerdo	20	22,0	22,0	94,5
	Totalmente de acuerdo	5	5,5	5,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°37, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta “**En desacuerdo**”, obteniendo como resultado 43 veces el tramo. El porcentaje representa un 47,3% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas “**Totalmente de acuerdo**”, Obteniendo como resultado 5 veces el tramo. Su porcentaje representa un 5,5% del total de los encuestados.

TABLA 69. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°38

SIENTO QUE EL TIEMPO AVANZA MUY RÁPIDO CUANDO ESTOY TRABAJANDO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	5	5,5	5,5	6,6
	Indiferente	15	16,5	16,5	23,1
	De acuerdo	49	53,8	53,8	76,9
	Totalmente de acuerdo	21	23,1	23,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°38, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta “**De acuerdo**”, obteniendo como resultado 49 veces el tramo. El porcentaje representa un 53,8% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas “**Totalmente en desacuerdo**”, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

GRÁFICO FACTORES MOTIVADORES/RESPONSABILIDAD

GRÁFICO 48. PREGUNTA N°36

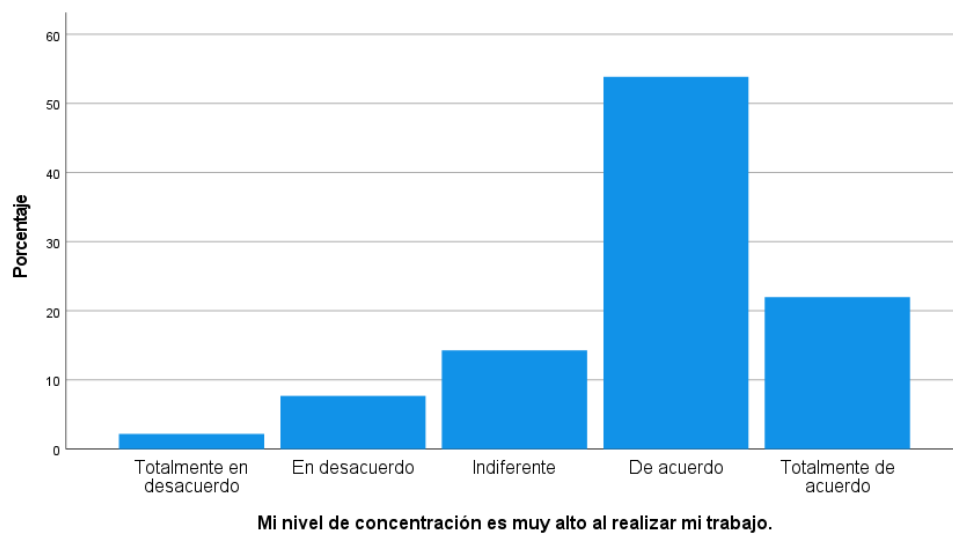
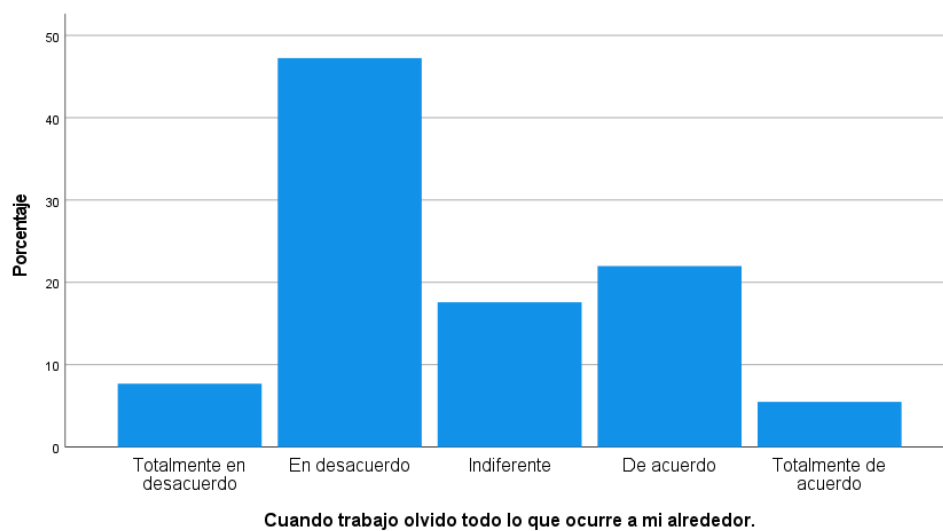
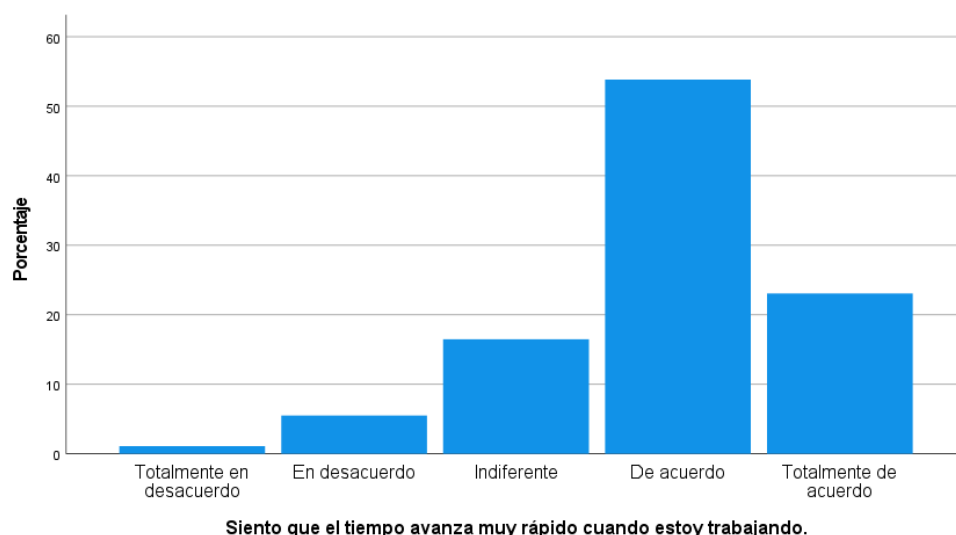


GRÁFICO 49. PREGUNTA N°37



PREGUNTA N°38



8.1.12.PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES/ TRABAJO EN SÍ

TABLA 70. ESQUEMA PREGUNTAS FACTORES MOTIVADORES /TRABAJO EN SÍ

Pregunta N°	Detalle
39	Siento que la energía que ocupo al realizar mi trabajo me es difícil de recuperar.
40	Siento cansancio mental al nivel que dificulta mi concentración.
41	Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo me mantienen en permanente tensión.

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 71. ESTADISTICOS

		Siento que la energía que ocupo al realizar mi trabajo me es difícil de recuperar.	Siento cansancio mental al nivel que dificulta mi concentración.	Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo me mantienen en permanente tensión.
N	Válido	91	91	91
	Perdidos	0	0	0
Media		2,76	2,64	2,81
Mediana		2,00	2,00	2,00
Moda		2	2	2
Desv. estándar		,993	1,006	1,064
Mínimo		1	1	1
Máximo		5	5	5
Percentiles	25	2,00	2,00	2,00
	50	2,00	2,00	2,00
	75	4,00	3,00	4,00

En relación a la tabla de Estadísticos, esta nos muestra la información de las Preguntas N°39 a la 41.

En ella podemos apreciar los resultados obtenidos en la Media, Mediana y Moda, además de su desviación estándar y los percentiles 25,50 y 75.

TABLA 72. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°39

SIENTO QUE LA ENERGÍA QUE OCUPÓ AL REALIZAR MI TRABAJO ME ES DIFÍCIL DE RECUPERAR.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	46	50,5	50,5	53,8
	Indiferente	15	16,5	16,5	70,3
	De acuerdo	24	26,4	26,4	96,7
	Totalmente de acuerdo	3	3,3	3,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°39, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta **“En desacuerdo”**, obteniendo como resultado 46 veces el tramo. El porcentaje representa un 50,5% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas **“Totalmente en desacuerdo” y “Totalmente de acuerdo”**, Obteniendo como resultado luego de sumadas ambas alternativas, 6 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 6,6% del total de los encuestados.

TABLA 73. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°40

SIENTO CANSANCIO MENTAL AL NIVEL QUE DIFICULTA MI CONCENTRACIÓN.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	5,5	5,5	5,5
	En desacuerdo	49	53,8	53,8	59,3
	Indiferente	15	16,5	16,5	75,8
	De acuerdo	18	19,8	19,8	95,6
	Totalmente de acuerdo	4	4,4	4,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°40, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta “**En desacuerdo**”, obteniendo como resultado 49 veces el tramo. El porcentaje representa un 53,8% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas “**Totalmente de acuerdo**”, Obteniendo como resultado 4 veces el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 4,4% del total de los encuestados.

TABLA 74. TABLA DE FRECUENCIAS PREGUNTA N°41

SIENTO QUE EL TIEMPO AVANZA MUY RÁPIDO CUANDO ESTOY TRABAJANDO.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	En desacuerdo	5	5,5	5,5	6,6
	Indiferente	15	16,5	16,5	23,1
	De acuerdo	49	53,8	53,8	76,9
	Totalmente de acuerdo	21	23,1	23,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

Al Observar la Tabla de Frecuencias correspondiente a la pregunta N°41, tenemos que la Frecuencia mayor se encuentra en la respuesta “**De acuerdo**”, obteniendo como resultado 49 veces el tramo. El porcentaje representa un 53,8% del total de los encuestados.

Por su parte la Frecuencia menor se encuentra en las respuestas “**Totalmente en desacuerdo**”, Obteniendo como resultado 1 vez el tramo en cada respuesta. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

GRÁFICO FACTORES MOTIVADORES/TRABAJO EN SÍ

GRÁFICO 50. PREGUNTA N°39



GRÁFICO 51. PREGUNTA N°40

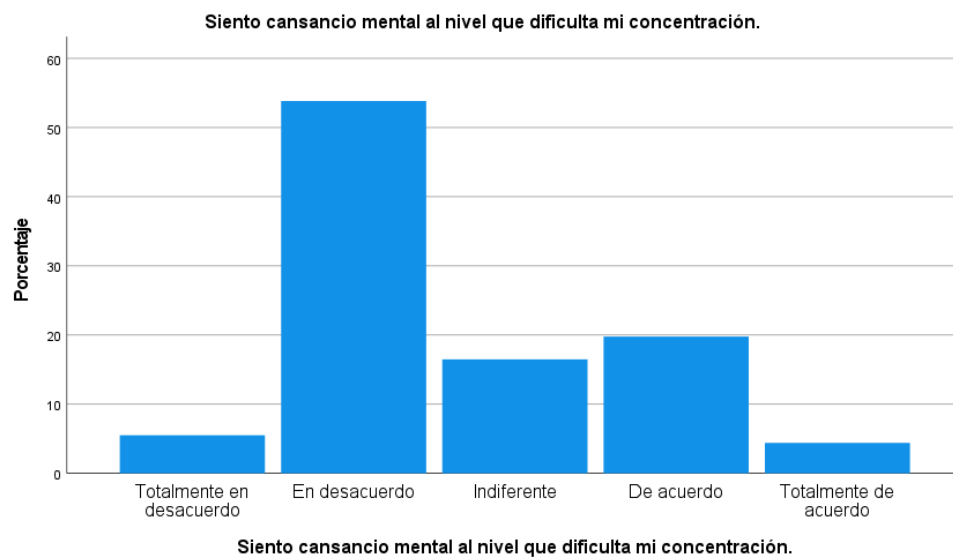


GRÁFICO 52. PREGUNTA N°41



8.1.13.PREGUNTAS TELETRABAJO VS TRABAJO PRESENCIAL

TABLA 75. ESQUEMA PREGUNTAS TELETRABAJO VS TRABAJO PRESENCIAL

Pregunta N°	Detalle
42	Luego de un año de aprendizaje con Teletrabajo. ¿cuál sería su preferencia?

Fuente: Elaboración Propia

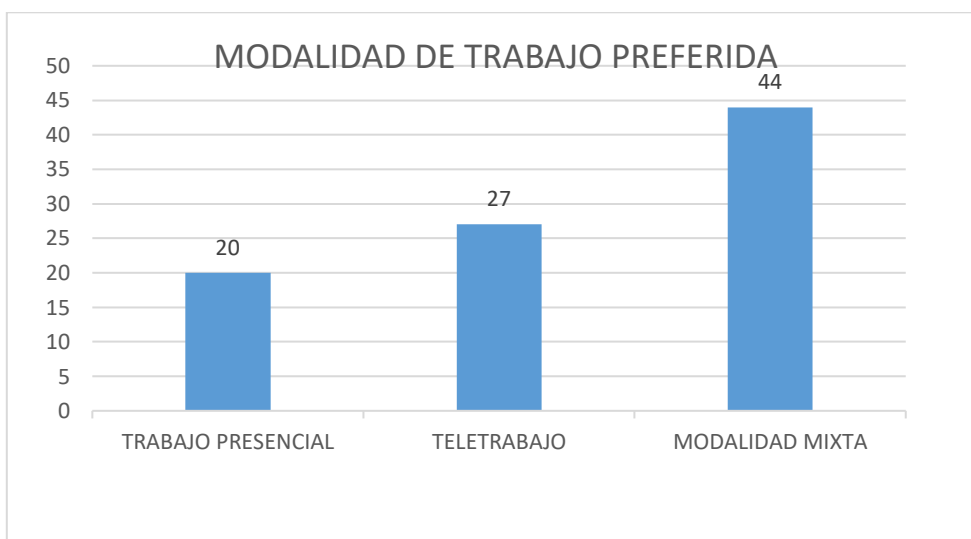
La Pregunta N°42, no fue posible evaluarla de forma directa en SPSS, debido a que es una pregunta abierta que permite al encuestado entregar libremente su percepción en el espacio determinado para ello.

Pese a lo anterior se pudo determinar que existieron 3 tópicos que se repetían en las respuestas recibidas (Trabajo Presencial 23%, Teletrabajo 30%, Modalidad

Mixta 47%). Esto puede constatarse en Excel Análisis de la respuesta N°42. ([Véase Anexo E](#))

GRAFICO TELETRABAJO VS TRABAJO PRESENCIAL

GRÁFICO 53. PREGUNTA N°42



8.2. ANÁLISIS DE ENCUESTA CRUZADO POR ÁMBITO:

8.2.1. EDAD

TABLA 76. TABLA EDAD VS PRODUCTIVIDAD

Tabla cruzada ¿Cuál es su edad?*¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?

Recuento

		¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su edad?	18 a 24 años	0	0	0	1	0	1
	25 a 34 años	1	2	1	15	11	30
	35 a 44 años	0	2	3	22	10	37
	45 a 54 años	0	0	0	8	8	16
	Mas de 54 años	0	2	0	3	2	7
Total		1	6	4	49	31	91

Al analizar la percepción de “Productividad” que tienen los funcionarios por edad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas hacia la productividad en Teletrabajo.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario en tramo de (18 a 24 años)
- 30 funcionarios en tramo de (25 a 34 años)
- 37 funcionarios en tramo de (35 a 44 años)
- 16 funcionarios en tramo de (45 a 54 años)
- 7 funcionarios en tramo de (más de 54 años).

Podemos visualizar que los tramos (18 a 24 años), (25 a 34 años), (35 a 44 años) , (45 a 54 años) y (Más de 54 años), perciben mayoritariamente productividad al trabajar desde casa, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 80 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 11 respuestas.

En resumen, el **88%** de los funcionarios, perciben que “*Se sintieron productivos al trabajar desde Casa*”

TABLA 77. TABLA EDAD VS HORARIO LABORAL

Tabla cruzada ¿Cuál es su edad?*Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?

Recuento

		Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su edad?	18 a 24 años	0	0	0	1	0	1
	25 a 34 años	1	9	0	11	9	30
	35 a 44 años	5	5	2	19	6	37
	45 a 54 años	0	3	2	7	4	16
	Mas de 54 años	0	2	1	4	0	7
Total		6	19	5	42	19	91

Al analizar la percepción de “compatibilizar su horario laboral con compromisos” que tienen los funcionarios por edad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario en tramo de (18 a 24 años)
- 30 funcionarios en tramo de (25 a 34 años)
- 37 funcionarios en tramo de (35 a 44 años)
- 16 funcionarios en tramo de (45 a 54 años)
- 7 funcionarios en tramo de (más de 54 años).

Podemos visualizar que los tramos (18 a 24 años), (25 a 34 años), (35 a 44 años), (45 a 54 años) y (Más de 54 años), perciben mayoritariamente “Compatibilidad Horaria” al trabajar desde casa, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 61 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 30 respuestas.

En resumen, el **67%** de los funcionarios, perciben que es posible “*compatibilizar su horario laboral con compromisos familiares, educativos y sociales*”.

TABLA 78. TABLA EDAD VS EXPERIENCIA

Tabla cruzada ¿Cuál es su edad?*La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.

Recuento

		La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su edad?	18 a 24 años	0	1	0	0	0	1
	25 a 34 años	0	7	8	11	4	30
	35 a 44 años	1	4	4	18	10	37
	45 a 54 años	1	0	4	6	5	16
	Mas de 54 años	0	0	0	4	3	7
Total		2	12	16	39	22	91

Al analizar la percepción acerca de si la “Experiencia es un factor importante para el teletrabajo”, que tienen los funcionarios por edad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario en tramo de (18 a 24 años)
- 30 funcionarios en tramo de (25 a 34 años)
- 37 funcionarios en tramo de (35 a 44 años)
- 16 funcionarios en tramo de (45 a 54 años)
- 7 funcionarios en tramo de (más de 54 años).

Podemos visualizar que los tramos (18 a 24 años), (25 a 34 años), (35 a 44 años) , (45 a 54 años) y (Más de 54 años), perciben mayoritariamente que la Experiencia es un factor importante al trabajar desde casa, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 61 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 30 respuestas.

En resumen, el **67%** de los funcionarios, perciben que la *“Experiencia es un factor importante para la realización del teletrabajo”*

TABLA 79. TABLA EDAD VS ENTUSIASMO

Tabla cruzada ¿Cuál es su edad?*Me entusiasma realizar mi trabajo.

Recuento		Me entusiasma realizar mi trabajo.				Total
		2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su edad?	18 a 24 años	0	1	0	0	1
	25 a 34 años	1	6	14	9	30
	35 a 44 años	2	4	21	10	37
	45 a 54 años	0	1	9	6	16
	Mas de 54 años	0	0	2	5	7
Total		3	12	46	30	91

Al analizar la percepción acerca de la “Existencia de entusiasmo al realizar el trabajo “, que tienen los funcionarios por edad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario en tramo de (18 a 24 años)
- 30 funcionarios en tramo de (25 a 34 años)
- 37 funcionarios en tramo de (35 a 44 años)
- 16 funcionarios en tramo de (45 a 54 años)
- 7 funcionarios en tramo de (más de 54 años).

Podemos visualizar que los tramos (25 a 34 años), (35 a 44 años) , (45 a 54 años) y (Más de 54 años), perciben mayoritariamente entusiasmo al trabajar desde casa, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 76 respuestas. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 15 respuestas.

En resumen, el **83,5%** de los funcionarios, perciben que “*Existe entusiasmo al realizar su trabajo*”

TABLA 80. TABLA EDAD VS RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla cruzada ¿Cuál es su edad?*Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?

Recuento

		Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su edad?	18 a 24 años	0	0	0	1	0	1
	25 a 34 años	2	9	4	11	4	30
	35 a 44 años	4	6	4	15	8	37
	45 a 54 años	0	2	3	8	3	16
	Mas de 54 años	0	0	0	6	1	7
Total		6	17	11	41	16	91

Al analizar la percepción de si es posible que las “Relaciones interpersonales” se afecten en trabajo a distancia, el análisis por edad nos indica; que mayoritariamente la percepción es positiva hacia la afectación de las relaciones.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario en tramo de (18 a 24 años)
- 30 funcionarios en tramo de (25 a 34 años)
- 37 funcionarios en tramo de (35 a 44 años)
- 16 funcionarios en tramo de (45 a 54 años)
- 7 funcionarios en tramo de (más de 54 años).

Podemos visualizar que los tramos (18 a 24 años) (25 a 34 años), (35 a 44 años), (45 a 54 años) y (Más de 54 años), perciben mayoritariamente que las relaciones interpersonales se afectan al trabajar desde casa, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 57 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 34 respuestas.

En resumen, el **62,6%** de los funcionarios, *perciben que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el trabajo a distancia.*

TABLA 81. TABLA EDAD VS RELACION CON JEFATURA

Tabla cruzada ¿Cuál es su edad?*La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente.

Recuento

		La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su edad?	18 a 24 años	0	0	0	1	0	1
	25 a 34 años	1	0	1	18	10	30
	35 a 44 años	2	6	2	13	14	37
	45 a 54 años	0	4	1	6	5	16
	Mas de 54 años	0	0	0	5	2	7
Total		3	10	4	43	31	91

Al analizar la percepción acerca de si “Poseer buenas relaciones laborales permiten realizar el trabajo de forma eficiente “, que tienen los funcionarios por edad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario en tramo de (18 a 24 años)
- 30 funcionarios en tramo de (25 a 34 años)
- 37 funcionarios en tramo de (35 a 44 años)
- 16 funcionarios en tramo de (45 a 54 años)
- 7 funcionarios en tramo de (más de 54 años).

Podemos visualizar que los tramos (18 a 24 años) (25 a 34 años), (35 a 44 años), (45 a 54 años) y (Más de 54 años), perciben mayoritariamente la importancia de buenas relaciones laborales para realizar el trabajo de forma eficiente al trabajar desde casa, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 74 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 17 respuestas.

En resumen, el **81,3%** de los funcionarios, perciben que “*Poseer buenas relaciones laborales permite realizar el trabajo de forma eficiente*”.

TABLA 82. TABLA EDAD VS RETOS

Tabla cruzada ¿Cuál es su edad?*Existen retos en el trabajo que realizo.

Recuento

		Existen retos en el trabajo que realizo.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su edad?	18 a 24 años	0	0	0	1	0	1
	25 a 34 años	1	4	3	13	9	30
	35 a 44 años	3	2	5	17	10	37
	45 a 54 años	1	0	1	8	6	16
	Mas de 54 años	0	0	0	5	2	7
Total		5	6	9	44	27	91

Al analizar la percepción de “Retos” que tienen los funcionarios por edad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas hacia la existencia de retos en el trabajo que realizan.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario en tramo de (18 a 24 años)
- 30 funcionarios en tramo de (25 a 34 años)
- 37 funcionarios en tramo de (35 a 44 años)
- 16 funcionarios en tramo de (45 a 54 años)
- 7 funcionarios en tramo de (más de 54 años).

Podemos visualizar que los tramos (18 a 24 años) (25 a 34 años), (35 a 44 años), (45 a 54 años) y (Más de 54 años), perciben mayoritariamente que existen retos en el trabajo que realizan, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 71 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 20 respuestas.

En resumen, el **78%** de los funcionarios, *perciben que” Existen retos en el trabajo que realizan”*

8.2.2. GENERO

TABLA 83. TABLA GENERO VS PRODUCTIVIDAD

Tabla cruzada ¿Con qué género se identifica más?*¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?

Recuento

		¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Con qué género se identifica más?	Femenino	0	5	3	35	25	68
	Masculino	1	1	1	14	6	23
Total		1	6	4	49	31	91

Al analizar la percepción de “Productividad” que tienen los funcionarios por género, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas hacia la productividad en Teletrabajo.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en 68 funcionarios de género femenino y 23 funcionarios de género masculino.

Podemos visualizar que el género femenino percibe una mayor productividad, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 60 respuestas (**88,23%**). Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 8 respuestas. (**11,76%**).

Por su parte el género Masculino también percibe una mayor productividad, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 20 respuestas. (**86,95%**) Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo”, “Totalmente en desacuerdo” o “Indiferente”, suman 3 respuestas. (**13,04%**)

En resumen, el **87,9%** de los funcionarios, sumados ambos géneros *perciben sentirse productivos o con ánimo al trabajar desde casa.*

TABLA 84. TABLA GENERO VS RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla cruzada ¿Con qué género se identifica más?*Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?

Recuento

		Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Con qué género se identifica más?	Femenino	6	14	6	31	11	68
	Masculino	0	3	5	10	5	23
Total		6	17	11	41	16	91

Al analizar la percepción de si es posible que las “Relaciones interpersonales” se afecten en trabajo a distancia, el análisis por género nos indica; que mayoritariamente la percepción es positiva hacia la afectación de las relaciones.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en 68 funcionarios de género femenino y 23 funcionarios de género masculino.

Podemos visualizar que el género femenino percibe una mayor afectación de las relaciones interpersonales, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 42 respuestas, **(61,76%)**. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo”, “Totalmente en desacuerdo” o “Indiferente”, suman 26 respuestas. **(38,23%)**

Por su parte el género Masculino también percibe una mayor afectación de las relaciones interpersonales, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 15 respuestas **(65,21%)**. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 8 respuestas. **(34,78%)**

En resumen, el **62,6%** de los funcionarios, sumados ambos géneros *perciben que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el trabajo a distancia.*

TABLA 85. TABLA GENERO VS RETOS

Tabla cruzada ¿Con qué género se identifica más?*Existen retos en el trabajo que realizo.

Recuento

		Existen retos en el trabajo que realizo.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Con qué género se identifica más?	Femenino	5	4	6	32	21	68
	Masculino	0	2	3	12	6	23
Total		5	6	9	44	27	91

Al analizar la percepción de “Retos” que tienen los funcionarios por género, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas hacia la existencia de retos en el trabajo que realizan.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en 68 funcionarios de género femenino y 23 funcionarios de género masculino.

Podemos visualizar que el género femenino percibe la existencia de “retos en la realización de su trabajo”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 53 respuestas. **(77,94%)** Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 15 respuestas. **(22,05%)**

Por su parte el género Masculino también percibe una mayor existencia de “retos en la realización de su trabajo”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 18 respuestas **(78,26%)**. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 5 respuestas. **(21,74%)**.

En resumen, el **78%** de los funcionarios, sumados ambos géneros, *perciben que existen retos en el trabajo que realizan.*

TABLA 86. TABLA GENERO VS HORARIO LABORAL

Tabla cruzada ¿Con qué género se identifica más?*Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?

Recuento

		Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Con qué género se identifica más?	Femenino	5	16	3	29	15	68
	Masculino	1	3	2	13	4	23
Total		6	19	5	42	19	91

Al analizar la percepción acerca de la posibilidad de “compatibilizar su horario laboral con compromisos” que tienen los funcionarios por género, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en 68 funcionarios de género femenino y 23 funcionarios de género masculino.

Podemos visualizar que el género femenino percibe que es posible “compatibilizar su horario laboral con compromisos”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 44 respuestas **(64,71%)**, Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 24 respuestas. **(35,29%)**

Por su parte el género Masculino también percibe que es posible “compatibilizar su horario laboral con compromisos”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 17 respuestas **(73,91%)**. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 6 respuestas. **(8,82%)**

En resumen, el **67%** de los funcionarios, sumados ambos géneros, perciben que es posible “compatibilizar su horario laboral con compromisos familiares, educativos y sociales”.

TABLA 87. TABLA GENERO VS EXPERIENCIA

Tabla cruzada ¿Con qué género se identifica más?*La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.

Recuento

		La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Con qué género se identifica más?	Femenino	2	9	10	29	18	68
	Masculino	0	3	6	10	4	23
Total		2	12	16	39	22	91

Al analizar la percepción acerca de si la “Experiencia es un factor importante para el teletrabajo”, que tienen los funcionarios por género, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en 68 funcionarios de género femenino y 23 funcionarios de género masculino.

Podemos visualizar que el género femenino percibe que la “Experiencia es un factor importante para el teletrabajo”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 47 respuestas **(69,11%)**. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 21 respuestas **(91,30%)**

Por su parte el género Masculino también percibe “Experiencia es un factor importante para el teletrabajo”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 14 respuestas. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 9 respuestas.

En resumen, el **67%** de los funcionarios, sumados ambos géneros, perciben que la *“Experiencia es un factor importante para la realización del teletrabajo”*

TABLA 88. TABLA GENERO VS RELACION LABORAL

Tabla cruzada ¿Con qué género se identifica más?*La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente.

Recuento

		La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Con qué género se identifica más?	Femenino	3	8	4	32	21	68
	Masculino	0	2	0	11	10	23
Total		3	10	4	43	31	91

Al analizar la percepción acerca de si “Poseer buenas relaciones laborales permiten realizar el trabajo de forma eficiente “, que tienen los funcionarios por género, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en 68 funcionarios de género femenino y 23 funcionarios de género masculino.

Podemos visualizar que el género femenino percibe que “Poseer buenas relaciones laborales permiten realizar el trabajo de forma eficiente”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 53 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 15 respuestas.

Por su parte el género Masculino también percibe que “Poseer buenas relaciones laborales permiten realizar el trabajo de forma eficiente”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 21 respuestas. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo”, suman 2 respuestas.

En resumen, el **81,3%** de los funcionarios, sumados ambos géneros, perciben que “*Poseer buenas relaciones laborales permite realizar el trabajo de forma eficiente*”.

TABLA 89. TABLA GENERO VS ENTUSIASMO

Tabla cruzada ¿Con qué género se identifica más?*Me entusiasma realizar mi trabajo.

Recuento

		Me entusiasma realizar mi trabajo.				Total
		2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Con qué género se identifica más?	Femenino	2	7	37	22	68
	Masculino	1	5	9	8	23
Total		3	12	46	30	91

Al analizar la percepción acerca de la “Existencia de entusiasmo al realizar el trabajo “, que tienen los funcionarios por género, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en 68 funcionarios de género femenino y 23 funcionarios de género masculino.

Podemos visualizar que el género femenino percibe que “Existe entusiasmo al realizar su trabajo”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 59 respuestas. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 9 respuestas.

Por su parte el género Masculino también percibe que “Existe entusiasmo al realizar su trabajo”, sus respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 17 respuestas. Por otro lado, las alternativas “En desacuerdo” o “indiferente”, suman 6 respuestas.

En resumen, el **83,5%** de los funcionarios, sumados ambos géneros, perciben que “*Existe entusiasmo al realizar su trabajo*”

8.2.3. NIVEL DE ESTUDIOS

TABLA 90. TABLA ESTUDIOS VS PRODUCTIVIDAD

Tabla cruzada ¿Cuál es su nivel de estudios?*¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?

Recuento

		¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su nivel de estudios?	Doctorado	0	0	0	1	1	2
	Maestría	0	2	1	15	10	28
	Profesional	1	2	3	27	10	43
	Técnico	0	2	0	6	10	18
Total		1	6	4	49	31	91

Al analizar la percepción de “Productividad” que tienen los funcionarios, por nivel de estudios, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas hacia la productividad en Teletrabajo.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 2 funcionarios con Doctorado
- 28 funcionarios con Maestría
- 43 funcionarios Profesionales
- 18 funcionarios Técnicos

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 80 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 11 respuestas.

En resumen, el **87,9%** de los funcionarios, *perciben “Sentirse productivos o con ánimo al trabajar desde casa”*

TABLA 91. TABLA ESTUDIOS VS EXPERIENCIA

Tabla cruzada ¿Cuál es su nivel de estudios? “La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.

Recuento

		La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su nivel de estudios?	Doctorado	0	0	1	1	0	2
	Maestría	1	2	3	13	9	28
	Profesional	0	8	10	18	7	43
	Técnico	1	2	2	7	6	18
Total		2	12	16	39	22	91

Al analizar la percepción acerca de si la “Experiencia es un factor importante para el teletrabajo”, que tienen los funcionarios nivel de estudios, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 2 funcionarios con Doctorado
- 28 funcionarios con Maestría
- 43 funcionarios Profesionales
- 18 funcionarios Técnicos

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 61 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 30 respuestas.

En resumen, el **67%** de los funcionarios, perciben que la *“Experiencia es un factor importante para la realización del teletrabajo”*

TABLA 92. TABLA ESTUDIOS VS HORARIO LABORAL

Tabla cruzada ¿Cuál es su nivel de estudios?*Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?

Recuento

		Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su nivel de estudios?	Doctorado	0	0	0	1	1	2
	Maestría	2	5	3	12	6	28
	Profesional	3	11	0	21	8	43
	Técnico	1	3	2	8	4	18
Total		6	19	5	42	19	91

Al analizar la percepción acerca de la posibilidad de “compatibilizar su horario laboral con compromisos” que tienen los funcionarios por nivel de estudios, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 2 funcionarios con Doctorado
- 28 funcionarios con Maestría
- 43 funcionarios Profesionales
- 18 funcionarios Técnicos

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 61 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 30 respuestas.

En resumen, el **67%** de los funcionarios, perciben que es posible “*compatibilizar su horario laboral con compromisos familiares, educativos y sociales*”.

TABLA 93. TABLA ESTUDIOS VS RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla cruzada ¿Cuál es su nivel de estudios?*Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?

Recuento

		Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su nivel de estudios?	Doctorado	0	0	0	1	1	2
	Maestría	3	3	6	11	5	28
	Profesional	2	9	4	22	6	43
	Técnico	1	5	1	7	4	18
Total		6	17	11	41	16	91

Al analizar la percepción de si es posible que las “Relaciones interpersonales” se afecten en trabajo a distancia, el análisis por nivel de estudios nos indica; que mayoritariamente la percepción es positiva hacia la afectación de las relaciones.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 2 funcionarios con Doctorado
- 28 funcionarios con Maestría
- 43 funcionarios Profesionales
- 18 funcionarios Técnicos

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 57 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 34 respuestas

En resumen, el **62,6%** de los funcionarios, *perciben que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el trabajo a distancia.*

TABLA 94. TABLA ESTUDIOS VS RETOS

Tabla cruzada ¿Cuál es su nivel de estudios?*Existen retos en el trabajo que realizo.

Recuento

		Existen retos en el trabajo que realizo.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su nivel de estudios?	Doctorado	0	0	0	0	2	2
	Maestría	3	2	2	15	6	28
	Profesional	1	4	4	19	15	43
	Técnico	1	0	3	10	4	18
Total		5	6	9	44	27	91

Al analizar la percepción de “Retos” que tienen los funcionarios por nivel de estudios, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas hacia la existencia de retos en el trabajo que realizan.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 2 funcionarios con Doctorado
- 28 funcionarios con Maestría
- 43 funcionarios Profesionales
- 18 funcionarios Técnicos

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 71 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 20 respuestas

En resumen, el **78%** de los funcionarios, *perciben que existen retos en el trabajo que realizan.*

TABLA 95. TABLA ESTUDIOS VS ENTUSIASMO

Tabla cruzada ¿Cuál es su nivel de estudios?*Me entusiasma realizar mi trabajo.

Recuento

		Me entusiasma realizar mi trabajo.				Total
		2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su nivel de estudios?	Doctorado	0	1	0	1	2
	Maestría	1	3	16	8	28
	Profesional	2	8	24	9	43
	Técnico	0	0	6	12	18
Total		3	12	46	30	91

Al analizar la percepción acerca de la “Existencia de entusiasmo al realizar el trabajo “, que tienen los funcionarios por nivel de estudios, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 2 funcionarios con Doctorado
- 28 funcionarios con Maestría
- 43 funcionarios Profesionales
- 18 funcionarios Técnicos

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 76 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, o “Indiferente”, suman 15 respuestas.

En resumen, el **83,5%** de los funcionarios, perciben que “*Existe entusiasmo al realizar su trabajo*”

TABLA 96. TABLA ESTUDIOS VS RELACION CON JEFATURA

Tabla cruzada ¿Cuál es su nivel de estudios? La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente.

Recuento

		La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cuál es su nivel de estudios?	Doctorado	0	2	0	0	0	2
	Maestría	2	4	2	11	9	28
	Profesional	1	4	2	24	12	43
	Técnico	0	0	0	8	10	18
Total		3	10	4	43	31	91

Al analizar la percepción acerca de si “Poseer buenas relaciones laborales permiten realizar el trabajo de forma eficiente “, que tienen los funcionarios por género, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 2 funcionarios con Doctorado
- 28 funcionarios con Maestría
- 43 funcionarios Profesionales
- 18 funcionarios Técnicos

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 74 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, o “Indiferente”, suman 17 respuestas.

En resumen, el **81,3%** de los funcionarios, sumados ambos géneros, perciben que “*Poseer buenas relaciones laborales permite realizar el trabajo de forma eficiente*”.

8.2.4. ANTIGÜEDAD LABORAL

TABLA 97. ANTIGÜEDAD VS PRODUCTIVIDAD

Tabla cruzada ¿Cual es su antigüedad laboral?*¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?

Recuento		¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cual es su antigüedad laboral?	< de 1 año	0	0	0	1	0	1
	>=15 años	0	1	0	6	6	13
	1 a 5 años	1	2	0	18	9	30
	6 a 15 años	0	3	4	24	16	47
Total		1	6	4	49	31	91

Al analizar la percepción de “Productividad” que tienen los funcionarios, por antigüedad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas hacia la productividad en Teletrabajo.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario con antigüedad menor a un año
- 13 funcionarios con antigüedad mayor, igual a 15 años
- 30 funcionarios con antigüedad de 1 a 5 años
- 47 funcionarios con antigüedad de 6 a 15 años

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 80 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 11 respuestas.

En resumen, el **87,9%** de los funcionarios, *perciben “Sentirse productivos o con ánimo al trabajar desde casa”*

TABLA 98. ANTIGÜEDAD VS HORARIO LABORAL

Tabla cruzada ¿Cual es su antigüedad laboral?*Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?

Recuento

		Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cual es su antigüedad laboral?	< de 1 año	0	0	0	1	0	1
	>=15 años	2	5	1	3	2	13
	1 a 5 años	1	5	1	15	8	30
	6 a 15 años	3	9	3	23	9	47
Total		6	19	5	42	19	91

Al analizar la percepción acerca de la posibilidad de “compatibilizar su horario laboral con compromisos” que tienen los funcionarios por Antigüedad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario con antigüedad menor a un año
- 13 funcionarios con antigüedad mayor, igual a 15 años
- 30 funcionarios con antigüedad de 1 a 5 años
- 47 funcionarios con antigüedad de 6 a 15 años

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 61 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 30 respuestas.

En resumen, el **67%** de los funcionarios, perciben que es posible “*compatibilizar su horario laboral con compromisos familiares, educativos y sociales*”.

TABLA 99. ANTIGÜEDAD VS RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla cruzada ¿Cual es su antigüedad laboral?*Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?

Recuento

		Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cual es su antigüedad laboral?	< de 1 año	0	0	0	1	0	1
	>=15 años	1	2	2	4	4	13
	1 a 5 años	3	7	3	12	5	30
	6 a 15 años	2	8	6	24	7	47
Total		6	17	11	41	16	91

Al analizar la percepción de si es posible que las “Relaciones interpersonales” se afecten en trabajo a distancia, el análisis por antigüedad nos indica; que mayoritariamente la percepción es positiva hacia la afectación de las relaciones.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario con antigüedad menor a un año
- 13 funcionarios con antigüedad mayor, igual a 15 años
- 30 funcionarios con antigüedad de 1 a 5 años
- 47 funcionarios con antigüedad de 6 a 15 años

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 57 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 34 respuestas

En resumen, el **62,6%** de los funcionarios, *perciben que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el trabajo a distancia.*

TABLA 100. ANTIGÜEDAD VS EXPERIENCIA

Tabla cruzada ¿Cual es su antigüedad laboral?*La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.

Recuento

		La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cual es su antigüedad laboral?	< de 1 año	0	0	1	0	0	1
	>=15 años	1	0	3	4	5	13
	1 a 5 años	0	9	7	8	6	30
	6 a 15 años	1	3	5	27	11	47
Total		2	12	16	39	22	91

Al analizar la percepción acerca de si la “Experiencia es un factor importante para el teletrabajo”, que tienen los funcionarios por antigüedad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario con antigüedad menor a un año
- 13 funcionarios con antigüedad mayor, igual a 15 años
- 30 funcionarios con antigüedad de 1 a 5 años
- 47 funcionarios con antigüedad de 6 a 15 años

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 61 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 30 respuestas.

En resumen, el **67%** de los funcionarios, perciben que la *“Experiencia es un factor importante para la realización del teletrabajo”*

TABLA 101. ANTIGÜEDAD VS RETOS

Tabla cruzada ¿Cual es su antigüedad laboral?*Existen retos en el trabajo que realizo.

Recuento

		Existen retos en el trabajo que realizo.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cual es su antigüedad laboral?	< de 1 año	0	0	0	0	1	1
	>=15 años	1	0	1	6	5	13
	1 a 5 años	1	3	3	14	9	30
	6 a 15 años	3	3	5	24	12	47
Total		5	6	9	44	27	91

Al analizar la percepción de “Retos” que tienen los funcionarios por antigüedad laboral, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas hacia la existencia de retos en el trabajo que realizan.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario con antigüedad menor a un año
- 13 funcionarios con antigüedad mayor, igual a 15 años
- 30 funcionarios con antigüedad de 1 a 5 años
- 47 funcionarios con antigüedad de 6 a 15 años

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 71 respuestas. Por otro lado, las alternativas “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 20 respuestas.

En resumen, el **78%** de los funcionarios, *perciben que existen retos en el trabajo que realizan.*

TABLA 102. ANTIGÜEDAD VS ENTUSIASMO

Tabla cruzada ¿Cual es su antigüedad laboral?*Me entusiasma realizar mi trabajo.

Recuento

		Me entusiasma realizar mi trabajo.				Total
		2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cual es su antigüedad laboral?	< de 1 año	0	0	1	0	1
	>=15 años	0	0	7	6	13
	1 a 5 años	1	5	14	10	30
	6 a 15 años	2	7	24	14	47
Total		3	12	46	30	91

Al analizar la percepción acerca de la “Existencia de entusiasmo al realizar el trabajo “, que tienen los funcionarios por antigüedad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

- 1 funcionario con antigüedad menor a un año
- 13 funcionarios con antigüedad mayor, igual a 15 años
- 30 funcionarios con antigüedad de 1 a 5 años
- 47 funcionarios con antigüedad de 6 a 15 años

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 76 respuestas. Por otro lado, las alternativas, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 15 respuestas.

En resumen, el **83,5%** de los funcionarios, perciben que “*Existe entusiasmo al realizar su trabajo*”

TABLA 103. ANTIGÜEDAD VS RELACION LABORAL

Tabla cruzada ¿Cual es su antigüedad laboral?*La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente.

Recuento		La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente.					Total
		1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indiferente	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo	
¿Cual es su antigüedad laboral?	< de 1 año	0	0	0	0	1	1
	>=15 años	0	3	0	6	4	13
	1 a 5 años	0	1	1	19	9	30
	6 a 15 años	3	6	3	18	17	47
Total		3	10	4	43	31	91

Al analizar la percepción acerca de si “Poseer buenas relaciones laborales permiten realizar el trabajo de forma eficiente “, que tienen los funcionarios por antigüedad, obtenemos mayoritariamente percepciones positivas.

Considerando que el total de la muestra (91), se desglosa en:

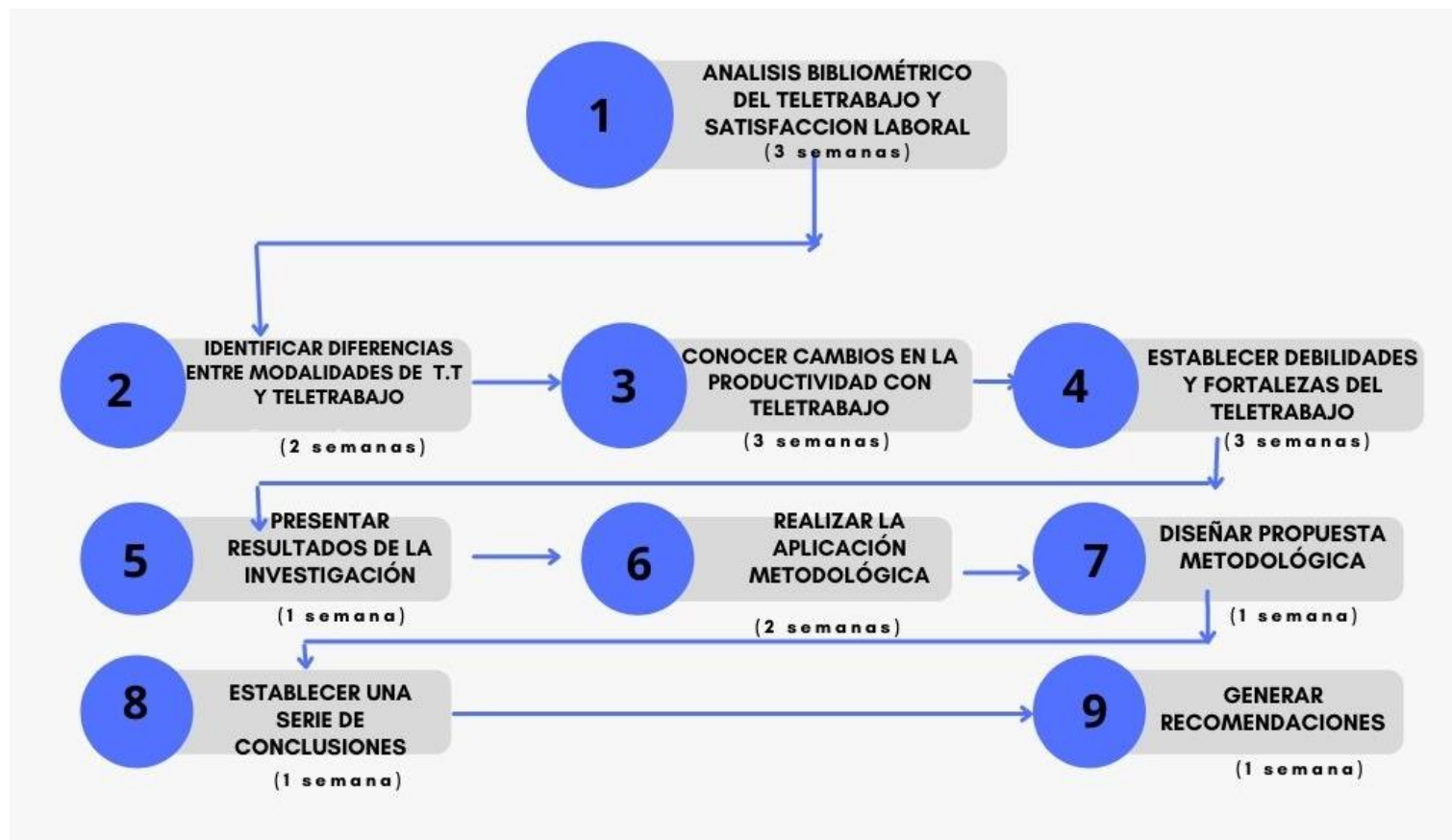
- 1 funcionario con antigüedad menor a un año
- 13 funcionarios con antigüedad mayor, igual a 15 años
- 30 funcionarios con antigüedad de 1 a 5 años
- 47 funcionarios con antigüedad de 6 a 15 años

Podemos visualizar que las respuestas más representativas se encuentran en las alternativas “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” sumando un total de 74 respuestas. Por otro lado, las alternativas, “En desacuerdo” o “Indiferente”, suman 17 respuestas.

En resumen, el **81,3%** de los funcionarios, perciben que “*Poseer buenas relaciones laborales permite realizar el trabajo de forma eficiente*”.

A continuación, se detallan los pasos a seguir con la explicación de cada fase y el tiempo que involucra dicha actividad.

ILUSTRACIÓN 7. DIAGRAMA DEL ESTUDIO



Fuente: Creación Propia

9. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A modo de conclusión de la aplicación de la encuesta tenemos que el total de los encuestados corresponde a 91 funcionarios que pertenecen a la Administración del Campus Casa Central Valparaíso:

1. Que en relación a la edad de los encuestados el tramo mayor se encuentra entre las edades **35 a 44 años**, obteniendo 37 respuestas, que representan el 40,7% del total de los encuestados.

Por su parte el tramo menor se encuentra entre las edades **18 a 24 años**, Obteniendo como resultado 1 respuesta. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

2. En relación al Género tenemos que el Género **“Femenino”** tiene mayor representatividad debido a que 68 respuestas corresponden a funcionarios de género Femenino. Su porcentaje representa un 74,7% del total de los encuestados.

Por su parte el género **“Masculino”** se ve representado por 23 funcionarios y su porcentaje equivale a un 25,3% del total de los encuestados.

3. El estado “Civil” de los encuestados más representativo de la encuesta es **“Soltero”**, correspondiente a 48 funcionarios. El porcentaje representa un 52,7% del total de los encuestados.

Por su parte el estado civil **“Viudo”**, es el menos representativo, sólo corresponde a 1 funcionario. Su porcentaje representa un 1,1% del total de los encuestados.

4. En relación a la nacionalidad de los encuestados tenemos que el 98,9% corresponden a Chilenos (90 Funcionarios), y el 1,1% corresponde a nacionalidad “**Extranjera**”, (1 funcionario).
5. El nivel de estudios de los encuestados mayoritariamente fue representado por “**Profesionales**” con 43 funcionarios, 28 Funcionarios con “**Grado de Magister**” y 18 funcionarios con “**Título Técnico**”. Finalmente, sólo 2 Funcionarios contaban con “**Grado de Doctor**”.
6. La Antigüedad Laboral de los encuestados tiene su mayor representatividad en el tramo de “**6 a 15 años**”, obteniendo como resultado 47 funcionarios. El porcentaje representa un 51,6% del total de los encuestados.
Por su parte el tramo “**< 1 año**”, representa a 1 funcionario. Su porcentaje 1,1% del total de los encuestados.
7. Al analizar las preguntas de Factores de Higiene, específicamente los factores económicos obtenemos que el **93,4%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con que “*La Universidad Entregó estabilidad económica en Periodo de Pandemia a sus trabajadores*”. Y tan solo un **6,6%** está en desacuerdo o indiferente ante esa afirmación.

Además, el **84,7%** manifiesta estar de acuerdo con que “*La Universidad entregó seguridad y estabilidad Laboral en periodo de Pandemia*”. Y un **15,4%** indica estar en desacuerdo o indiferente a esa afirmación.
8. Al analizar las preguntas de Factores de Higiene, específicamente los factores de condiciones laborales obtenemos que: el **78%** de los funcionarios indica que “*Poseía un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar trabajo a distancia de manera eficiente*”. Por su parte el **22%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

El **88%** señala haberse sentido *“Productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa”*, y el **12,1%** señala estar en desacuerdo con esa afirmación.

Ante la pregunta *¿considera que las noticias relacionadas con covid-19, fueron factores que afectaron su productividad?*, el **42,9%** manifiesta estar de acuerdo con la afirmación. Por su parte el **57,2%** señala no estar de acuerdo o estar indiferente a dicha afirmación.

Si se consulta en relación al Horario laboral y si este, *¿le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales?*, el **67,1%** manifiesta estar de acuerdo con dicha aseveración. Y el **32,9%** señala estar en desacuerdo o indiferente a esta afirmación.

9. Al analizar las preguntas de Factores de Higiene, específicamente los factores de Políticas y Prácticas Administrativas obtenemos que: el **44%** de los funcionarios indica que *La “Universidad posee normas y procedimientos claramente definidos”*. Por su parte el **56%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

Ante la afirmación de *“La Universidad promueve el compañerismo y las buenas relaciones interpersonales”* obtenemos que un **27,5%** de los funcionarios están de acuerdo. Por su parte el **72,6%** manifiesta estar en desacuerdo o indiferente.

Ante la pregunta *¿el grado y tipo de supervisión le permitió desempeñar correctamente las funciones en trabajo a distancia?*, el **79,1%** de los funcionarios manifiesta estar de acuerdo. Por su parte el **20,9%** indica estar en desacuerdo o indiferente.

10. Al analizar las preguntas de Factores de Higiene, específicamente los factores de relaciones Interpersonales obtenemos que: el **97,8%** de los funcionarios indica que *“Siento que las relaciones humanas son relevantes en el trabajo”*. Por su parte el **2,2%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

Ante la pregunta *¿Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia?* Obtenemos que el **62,7%** de los funcionarios manifiesta estar de acuerdo con la aseveración.

Por su parte el **37,4%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

Ante la afirmación *“La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo”*, el **67,1%** de los funcionarios señalan estar de acuerdo. En tanto el **33%** esta en desacuerdo o indiferente.

11. Al analizar las preguntas de Factores de Higiene, específicamente los factores de recursos y posición obtenemos que: el **81,3%** de los funcionarios indica que *“Su unidad o departamento podría desarrollar sus funciones de manera efectiva, 100% online”*. Por su parte el **18,7%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

Ante la pregunta *¿Los recursos que poseía eran suficientes para realizar Trabajo a distancia?*, el **79,1%** manifiesta estar de acuerdo con la afirmación. Por su parte el **20,9%** indica estar en desacuerdo o indiferente.

Los funcionarios además manifiestan que para realizar de mejor manera su trabajo se requirieron los siguientes recursos: (Mobiliario y Equipamiento, Conexión a Internet, Alimentación y Electricidad y finalmente Telefonía.

Analizando la pregunta *¿Su posición en la Institución le brinda satisfacción?*, el **70,3%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con dicha aseveración. Por su parte el **29,7%** manifiesta estar en desacuerdo con esa afirmación.

12. Al analizar las preguntas de Factores motivadores, específicamente en Trabajo significativo y desafiante obtenemos que: el **78%** de los funcionarios indica que *“Existen retos en el trabajo que realizo”*. Por su parte el **22%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

*Ante la pregunta “Si encontrara un empleo que logre motivar mis intereses personales, pensaría en dejar el actual”, el **68,2%** de los funcionarios encuestados indica estar de acuerdo con la afirmación. Por su parte el **31,8%** manifiesta desacuerdo con la afirmación.*

*La Afirmación “Mi trabajo me inspira” tiene como resultado un **69,2%** de los funcionarios que manifiestan estar de acuerdo. En desacuerdo encontramos un **30,8%**.*

13. Al analizar las preguntas de Factores motivadores, específicamente en sentimiento de realización obtenemos que: el **50,6%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con la afirmación “Siento que mi desempeño laboral podría mejorar en otro tipo de empleo.”. Por su parte el **49,5%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

*Ante la afirmación “Me entusiasma realizar mi trabajo”, el **83,5%** de los funcionarios manifiesta estar de acuerdo. En tanto el **16,5%** indica no estar de acuerdo con dicha afirmación.*

*La afirmación “Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo, siento insatisfacción con él” nos entrega un **20,9%** de encuestados que están de acuerdo. y un **79,2%** en desacuerdo con la afirmación.*

*La afirmación “Estoy orgulloso del trabajo que realizo.”, nos entrega un **84,6%** de aceptación por parte de los funcionarios. En tanto el **15,4%** indica no estar de acuerdo con dicha afirmación.*

*“La relación laboral con mi jefatura y colegas permite la realización de mi trabajo de manera eficiente”. Ante esta aseveración el **81,4%** de los funcionarios encuestados manifiesta estar de acuerdo. Por otro lado, el **18,7%**, manifiesta su desacuerdo o indiferencia.*

Al consultar si la afirmación *“Siento que mis habilidades y conocimientos se desperdician en mi trabajo”*, obtenemos que un **35,2%** de los funcionarios encuestados están de acuerdo con la afirmación. Y el **64,9%** manifiestan desacuerdo con la afirmación.

Ante la aseveración *“Despierto por la mañana con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo”*. Un **55%** de los encuestados indican estar de acuerdo y un **45%** indican su desacuerdo con la afirmación.

14. Al analizar las preguntas de Factores motivadores, específicamente en reconocimiento de logros obtenemos que: el **53,9%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con la afirmación *“Los aportes que realizo para mejorar mi gestión son atendidos por mi Jefatura.”*. Por su parte el **46,2%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

15. Al analizar las preguntas de Factores motivadores, específicamente Oportunidad para crecer obtenemos que: el **39,5%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con la afirmación *“La institución proporciona oportunidades de aprendizaje constante y crecimiento Personal.”*. Por su parte el **60,5%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

16. Al analizar las preguntas de Factores motivadores, específicamente “Responsabilidad” obtenemos que: el **75,8%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con la afirmación *“Mi nivel de concentración es muy alto al realizar mi trabajo.”*. Por su parte el **24,2%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

Ante la afirmación *“Cuando trabajo olvido todo lo que ocurre a mi alrededor”*, el **27,5%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con la afirmación. Por otro lado, el **72,5%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

La afirmación *“Siento que el tiempo avanza muy rápido cuando estoy trabajando”*, nos entrega un **76,9%** de aprobación de parte de los funcionarios encuestados. Y el **23,1%** de desacuerdo ante la afirmación.

17. Al analizar las preguntas de Factores motivadores, específicamente “Trabajo en Sí” obtenemos que: el **29,7%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con la afirmación *“Siento que la energía que ocupo al realizar mi trabajo me es difícil de recuperar”*. Por su parte el **70,3%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

Ante la afirmación *“Siento cansancio mental al nivel que dificulta mi concentración”*. el **24,2%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con la afirmación. Por otro lado, el **75,8%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

La afirmación *“Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo me mantienen en permanente tensión”*. el **76,9%** de los funcionarios indica estar de acuerdo con la afirmación. Por otro lado, el **23,1%** está en desacuerdo o indiferente con esta afirmación.

18. Finalmente, al analizar la preferencia de los Funcionarios en relación al Trabajo Presencial o el Teletrabajo se obtiene tres tipos de respuestas:

- Trabajo Presencial 23%
- Teletrabajo 30%,
- Modalidad Mixta 47%

10. CONCLUSIONES

El presente informe se basa en el “Análisis de la implementación del trabajo a distancia, en áreas de servicios de la Universidad Técnica Federico Santa María, en base a la percepción del personal”. Para la determinación del tamaño del estudio se toma como referencia el Recurso Humano Para-Académico por Campus, especialmente aquellos funcionarios que pertenecen a la Administración del Campus Casa Central Valparaíso que según el Informe de Gestión año 2019, publicado por la Universidad Técnica Federico Santa María, corresponden a 707 funcionarios, de los cuales nuestra muestra es 91 funcionarios.

A modo de contexto debemos señalar que la Universidad Técnica Federico Santa María comienza de forma paulatina a trabajar a distancia. En primera instancia, en el mes de octubre del 2019, y debido al estallido social, es que poco a poco y con el fin de resguardar de marchas y Protestas su personal. Se permitió a funcionarios que utilizaban locomoción colectiva, se retiraran de forma anticipada de sus labores o realizaran sus funciones de manera remota.

Posteriormente en el mes marzo 2020, la Institución acoge la indicación del Gobierno de Chile de suspender las actividades Académicas y Administrativas por 90 días con el fin de resguardar del contagio de Covid-19, tanto al personal como a los alumnos de la Institución, llegando a funcionar con un máximo del 8% de funcionarios de manera presencial, los cuales correspondían a personal necesario para mantener la continuidad operativa de la Institución.

De ahí en adelante las actividades se realizan de manera remota, mediante trabajo a Distancia.

En este mismo ámbito debemos aclarar las diferencias que existen entre “Teletrabajo” y “Trabajo a distancia”. Si bien ambas modalidades poseen aspectos en común, También tienen grandes diferencias.

El Teletrabajo se puede definir ***“Como el desempeño subordinado de una actividad laboral, que, aunque sin presencia física se realiza a través de equipos informáticos y de Telecomunicaciones, existiendo en él un control y***

supervisión de las labores por parte de la empresa". Los equipos para utilizar por el trabajador deben ser obligatoriamente proporcionados por el empleador, y en casos que el trabajador utilice sus propios equipos, la empresa debe compensar la totalidad del Gasto.

Por su parte el Trabajo a distancia, ***"Es la actividad que se ejecuta de forma permanente o temporal, continua o discontinua por parte de un trabajador, en el domicilio o en un lugar destinado para el desarrollo de la actividad. En él no existe supervisión, por parte de la empresa"***. Distinto a lo anterior no existe obligatoriedad por parte del empleador de entregar los equipos al trabajador, y queda en el trabajador incluir o no dentro del costo de sus servicios la utilización de sus equipos.

Ambas formas de trabajo remoto requieren del uso de Internet para la ejecución de sus funciones y presentan un cambio en el modo de trabajar, ya no será trabajo por hora, sino que, por objetivos, lo que hará que el trabajador, para ser más productivo deba equilibrar sus tiempos de trabajo y personales, en pro de mejorar también su calidad de Vida.

Para que las modalidades de "Teletrabajo" o "Trabajo a distancia" sean consideradas como tal, las actividades se deben realizar en lugares no designados o habilitados por el empleador.

El Marco Legal que aplica en Chile relacionado con el Teletrabajo, rige desde el 20 de noviembre del 2018, fecha en la cual fue aprobado el Proyecto en general por la Cámara de Diputados.

El 11 de abril de 2019, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que establece el derecho a la desconexión digital en Chile. El proyecto, modificaría parte del Código del Trabajo. Según el artículo 21 bis, que se agregará al Código del trabajo, la desconexión digital tiene como objetivo:

"Garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones. Así como de su intimidad personal y familiar. Igual derecho

tendrán los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación con respecto al empleador principal”.

El 24 de marzo de 2020, el presidente de la República de Chile Sebastián Piñera, promulgó la Ley N°21.220 que modifica el código del trabajo en materia de Trabajo a distancia. En dicha ley los puntos a destacar son los **Artículos N°152 quáter desde la Letra G y hasta la Letra O**:

En relación a los derechos de los trabajadores, estos gozan de todos los derechos individuales y colectivos establecidos en el código del Trabajo y en la Ley 21.220 sobre “Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, impidiendo esto que se genere un menoscabo para el trabajador en sus derechos ni en su remuneración.

En relación a la Jornada de Trabajo en el “Teletrabajo”, el empleador debe implementar un mecanismo de registro y cumplimiento de Jornada de Trabajo. Por su parte en el Trabajo a distancia el empleador podrá pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los límites máximos de la Jornada diaria y semanal y los respectivos descansos.

Tanto en la modalidad de Trabajo a distancia, donde se distribuye libremente su horario o en la modalidad de Teletrabajo con control de horario electrónico, el empleador debe respetar los derechos a desconexión, el cual debe ser al menos 12 horas continuas, en un periodo de 24 horas. Otro punto relevante es que el empleador en ningún caso podrá establecer comunicaciones, ordenes o requerimientos en días de permisos, o feriados anuales del trabajador.

De lo referente al contrato de trabajo y sabiendo que éste es de carácter consensual. Según lo señalado en el artículo 9 del Código del Trabajo. Se entenderá que la definición de modalidad de Teletrabajo o Trabajo a distancia requerirá tan solo de un acuerdo de las partes. Sin embargo, en lo que respecta a la obligación del tipo de contrato resulta pertinente su escrituración, la cual se regirá por las reglas generales.

La escrituración de la modalidad de trabajo a utilizar debe ser realizada por el empleador dentro de los 15 días siguientes al inicio de la relación contractual, ya sea fijando una modalidad de trabajo a distancia o Teletrabajo. Este pacto debe quedar registrado de forma electrónica en la Dirección del trabajo, quien remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al Organismo Administrador de seguro.

Por su parte, la Dirección del trabajo será la encargada de fiscalizar el cumplimiento de los acuerdos del trabajo a distancia. Sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen. En el caso que se desee, revertir la modalidad del contrato de Trabajo a distancia o Teletrabajo con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originales pactadas en su contrato. Previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días.

En el caso de este estudio, la Universidad Técnica Federico Santa María, optó por la implementación del Trabajo a Distancia como una alternativa a la continuidad operacional y al resguardo de sus colaboradores y alumnos.

Los Objetivos específicos de esta tesis buscan:

- I. Identificar las diferencias entre la modalidad tradicional y la modalidad de Teletrabajo en Instituciones de Educación Superior.

En este punto tenemos que las mayores diferencias registradas entre las modalidades tienen relación con:

- El lugar de Trabajo
- El uso de Tecnologías
- Los requisitos que se utilizarán en reclutamiento de personal; es decir, en modalidad tradicional, si bien es importante el conocimiento previo, es posible capacitar de mejor manera al nuevo personal contratado, debido a que el trabajador tendrá la supervisión directa de la jefatura, por el contrario en Teletrabajo, es indispensable que el trabajador sea seleccionado con características de manejo de tiempo, autogestión y autodisciplina debido a que será más difícil la conexión con su jefatura.

- Áreas de Aplicación del método de Trabajo: Es necesario revisar previamente si el área aplica para un modelo distinto al Tradicional.
- Horario de Trabajo

II. Conocer los cambios en la productividad que se han generado en las Organizaciones donde se ha implementado el Teletrabajo o trabajo a distancia en el último tiempo.

Según estudios realizados, el Teletrabajo aumenta la productividad. Debido a que el trabajo remoto genera un ambiente que favorece la concentración, además de disminuir la rotación de personal.

Un tema relevante para desarrollar al máximo la productividad, es un cambio en la cultura empresarial que permita adecuar las tareas que se deberán llevar a término en cada modalidad.

III. Determinar un análisis cuantitativo de los efectos del teletrabajo sobre las variables fisiológicas, Sociales, desgaste profesional y engagement, Niveles de agotamiento, Niveles de dedicación del Teletrabajador y Niveles de absorción

Si mencionamos los impactos que se pudieron determinar de este estudio tenemos

Impactos Positivos y negativos.:

En el caso de los impactos positivos encontramos;

- Impactos medioambientales, los cuales corresponden a la disminución de los desplazamientos hacia la empresa, reduciendo la emisión de gases contaminantes del transporte Público y Privado, evitando el estrés en el trabajador, ocasionado por largos traslados, embotellamientos, fatiga y cansancio, además de los accidentes que se pueden presentar en camino a la Institución.
- Una mayor facilidad de concentración al no existir las distracciones propias de la oficina
- Reducción de gastos asociados a la movilización

- Mayores tiempos en familia, al organizar correctamente la Jornada.
- Para el empleador pueden existir ahorros en arriendos y gastos generales.
- Incremento en la productividad y reducción del absentismo laboral o *“costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación.”*
- Mayor satisfacción Laboral y mayores alternativas laborales para personas con capacidades diferentes.
- Aumento en la capacidad para atraer y retener talento
- Generar altos niveles de responsabilidad, Compromiso, autodisciplina, Planeación y organización en los funcionarios.

Por otro lado, si analizamos los impactos negativos que ha generado el Teletrabajo o Trabajo a distancia podemos encontrar:

- A nivel físico el incremento del sedentarismo en la población ocasionando problemas a nivel músculo esquelético, Problemas cardiacos y estrés por la cantidad de horas frente al computador.
- A Nivel Profesional una disminución de oportunidades de obtención de promociones o aumentos de remuneración.
- Un incremento de gastos por parte del trabajador debido a la implementación de un lugar adecuado para la ejecución del trabajo a distancia.
- La reducción de contacto con su entorno laboral, y el desapego que esto podría ocasionar, además de posibles dificultades de comunicación.
- El incremento de horas laborales, de no existir una organización por parte del trabajador, al ejercer sus funciones.
- Cese de funciones para personal que realice tareas consideradas no críticas, como es el personal de casino o aseo.

Otro punto relevante son los efectos en la salud que se han manifestado debido a la Pandemia y al confinamiento. Estos de acuerdo a estudios realizados en China, España y Argentina han manifestado impactos psicológicos

con sintomatología Depresiva, ansiosa y Stress, el género más afectado corresponde al femenino.

Otra enfermedad que tiene una aparición relacionada con la Pandemia y el Stress es el Burnout o “síndrome del Quemado”. El cual se ve relacionado al stress Laboral producido por exceso de trabajo, las malas relaciones laborales, la ausencia de apoyo en el entorno y las altas expectativas laborales que no se cumplen. Es descrito como un estado de agotamiento físico emocional y mental, que genera depresión y ansiedad.

Pero no debemos confundir el Stress con el Bournot, El Stress no siempre es negativo, a veces permite ser más efectivos y productivos.

En cambio, el síndrome de estar quemado es siempre negativo, es "un desajuste continuado entre las demandas y capacidades físicas y mentales del organismo”.

El Síndrome de Trabajador quemado o Burnout se divide en dos tipos:

- **Burnout Activo:** El empleado mantiene una conducta asertiva. Se relaciona con elementos externos a la profesión.
- **Burnout Pasivo:** Suele tener sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosociales.

Según estudios el perfil más vulnerable a este síndrome se reconoce con las siguientes cualidades y rasgos:

- Personas conformistas
- Inseguras y dependientes
- Con tendencias a la depresión
- Baja autoestima y demasiado perfeccionistas.

La forma de prevenir parte del ámbito laboral, evaluando lo que genera stress en el trabajador y tomando las decisiones correctas para evitarlo.

Luego el trabajador debe ser capaz de establecer una actitud, donde mejore la comunicación con el entorno y analice las expectativas haciéndolas más cercanas y posibles de concretar.

El lado opuesto Al Burnout es el Engagement, una condición caracterizada por altos niveles de energía, entusiasmo y la sensación de estar inmerso/a en el trabajo.

En relación a los aspectos que se han visto más afectados del Engagement en periodo de Pandemia y con teletrabajo tenemos tres que son: el **vigor**, la **dedicación** y la **absorción cognitiva**.

El **vigor** son los niveles de energía disponibles, luego se encuentran los niveles de **dedicación**, es decir el orgullo, inspiración y entusiasmo con el que se trabaja, y finalmente la dimensión que menos variación presenta corresponde a la **absorción** que se entiende como capacidad de concentración y focalización.

En relación al vigor, es el que se ve más afectado ya que es el que demuestra las ganas de trabajar por la mañana, en el caso de la dedicación el aspecto de la dimensión más afectado corresponde al entusiasmo que genera el trabajo y finalmente, el caso de la absorción corresponde a la capacidad de olvidarse de lo que nos rodea al momento de trabajar.

Luego de revisadas las distintas experiencias con el Teletrabajo en América Latina, podemos mencionar la evidente la acogida del Teletrabajo tanto en organizaciones Públicas como Privadas. Las cuales consideran como beneficios contar con personal altamente capacitado, incentivar la retención laboral, evidenciar incrementos en la productividad y cumplimiento de metas medibles que no requieren del cumplimiento de horario.

En relación al teletrabajador y sus características tenemos:

Debe ser proactivo, disciplinado, creativo, organizado, constante, motivado y comprometido con las tareas encomendadas, ya que con el teletrabajo las relaciones con las jefaturas no son tan cercanas.

Además, es necesario sea receptivo ante los comentarios y críticas a su gestión, poseer iniciativa ante la resolución de problemas, poseer un manejo de herramientas ofimáticas y facilidad de comunicación escrita y oral.

Finalmente sabemos que el teletrabajo se basa en relaciones de confianza pasando el control a segundo plano. Siendo la comunicación asertiva y efectiva lo fundamental en el desarrollo del teletrabajo.

Algunas buenas prácticas que permiten que el trabajo en el hogar sea más satisfactorio serían:

- h. Definir y respetar los tiempos de trabajo y descanso.
- i. Planificar el trabajo.
- j. Agendar reuniones con tiempos de descanso entre ellas.
- k. Acordar con los equipos de trabajo. Tiempos de no conexión.
- l. Preparar reuniones con una agenda clara y tiempos limitados.
- m. Evitar el envío de emails fuera del horario laboral.
- n. Asumir que no estamos en condiciones habituales. Por lo cual debemos flexibilizar y empatizar con el otro.

En relación a medidas implementadas por la Institución en periodo de Pandemia, estas han sido las siguientes:

- Creación Protocolo COVID-19 con el fin de resguardar el bienestar y la salud de su comunidad universitaria.
- Trabajo en modalidad de turnos para el personal estrictamente necesario para la continuidad operacional de la institución, excluyendo de dichos turnos a funcionarias embarazadas, personal mayor de 65 años, enfermos crónicos o en tratamiento. Considerando también a personal de empresas contratistas que laboran en los diferentes Campus y Sedes de la Institución.
- Operativos permanentes de monitoreo de seguridad y salud de los funcionarios que acuden a cada Campus y Sede.
- Preparación y exposición de Charlas, entrevistas y escritos por parte de académicos y Profesores de Campus y Sedes que buscaban ser una guía para el personal en la forma de sobrellevar el trabajo desde el hogar proporcionando las mejores Prácticas para ello.

Ejemplo de esto son:

-Académico Leonardo Madariaga (Depto. Ingeniería en Diseño)

-Profesores Ricardo Pastén y Claudio Acuña (Deptos. de Construcción y Prevención de riesgos de las Sedes Concepción y Viña del Mar respectivamente)

-Profesora Macarena Ramírez de Arellano (Profesora y Coordinadora asignatura Educación Física en Sede Viña del Mar)

-Profesor Enrique Calderón (Depto. Prevención de riesgos Sede Viña del Mar)

- La Dirección de Recursos Humanos liderada por su Director Sr Cristián Fliess realizó la Creación de talleres recreativos en modalidad online para funcionarios y sus familias con el fin generar espacios de esparcimiento en contexto de Pandemia. Aspirando a mantenernos juntos en la distancia, según lo que indico el Director.
- Transmisión en vivo de la Ceremonia de reconocimiento por años de servicio 2020, realizada en formato virtual, fue realizada con el objeto de reencontrar y reconocer a los Funcionarios que cumplen 10, 20,30,40 y 50 años en la Institución.
- Otra medida implementada por la Institución tiene que ver con el aporte científico tecnológico que abarca desde la producción de implementos médicos hasta el monitoreo de la contaminación atmosférica y su impacto en la propagación de la enfermedad.
- Contratación seguro colectivo Covid-19
- Distribución de equipos y bolsas de internet para funcionarios que lo requieran.
- Implementación de sistemas tecnológicos para la agilización de la Gestión Institucional, ejemplo de esto es el sistema Argos ERP.

Iniciativas implementadas para evitar contagio y apoyar a la comunidad:

- ✓ Alumnos de Ingeniería en Fabricación y Diseño Industrial de Sede Viña del Mar, junto a su jefe de Carrera, Profesor Santiago Geywitz, hicieron entrega de Protectores faciales a trabajadores del área de aseo que permanecen en funciones en dicha Sede.
- ✓ Fabricación de protectores faciales por parte de Laboratorio de Fabricación –Fab Lab- de la casa de estudios y Empresa BASF, mediante máquinas 3D y corte láser, y con equipos de alta tecnología como CNC Router (máquinas de corte y grabado industriales), el responsable de esta Iniciativa es su director el Académico Maximiliano Rivera.
- ✓ La Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica ha apoyado a diferentes proyectos de Profesores, Investigadores y estudiantes en pro de dar solución a requerimientos de autoridades sanitarias.
- ✓ Centro Científico Tecnológico CCTVAL y el Centro Avanzado de Ingeniería Eléctrica y Electrónica AC3E se han encargado de la fabricación de ventiladores mecánicos.
- ✓ Investigadores de Centro de Tecnologías ambientales CETAM en conjunto con el proyecto anillo realizaron campaña de monitoreo de contaminación atmosférica.
- ✓ Académicos del departamento de Matemáticas USM, prestaron asesoría técnica a autoridades sanitarias utilizando herramientas para estimar la demanda máxima de camas Uci que se puedan requerir a nivel país.
- ✓ La Institución facilitó dependencias a la Seremi de Salud de Valparaíso, con el fin de realizar la estrategia de Testeo, Trazabilidad y Aislamiento (TTA).

11. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y RECOMENDACIONES

La propuesta de Implementación que deriva de los resultados de la aplicación de la encuesta denominada “**Encuesta de Percepción del modelo de Trabajo a distancia implementado en la Universidad Técnica Federico Santa María**”, aplicada en el mes de marzo 2022 que evaluó la percepción de los funcionarios en el periodo Marzo 2020 a Diciembre 2021, y que se presentará en este informe, es aplicable a los Profesionales del Área de la Gestión de la Institución que deban cumplir funciones en modalidad de Trabajo a distancia, y que éstas funciones sean susceptibles a ser realizadas en esta modalidad.

Para esta Propuesta nos basaremos en la Teoría de “Los dos Factores”; “*Factores Higiénicos*” o “*Extrínsecos*” ligados a la Insatisfacción y “*Factores Motivacionales*” o “*Intrínsecos*”, asociados a la Satisfacción, formulada por Frederick Herzberg, psicólogo, la cual intenta explicar el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo.

Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

La insatisfacción es principalmente el resultado de los Factores de Higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo

La satisfacción es principalmente el resultado de los Factores de Motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Por lo anterior las propuestas se basarán en dos grupos:

Grupo 1: “*Factores Higiénicos*” o “*Extrínsecos*”: Es decir todos aquellos factores que permiten tener las necesidades Básicas cubiertas, como son; La Remuneración, Seguridad Laboral, Tipo de supervisión recibida, Políticas de la Institución, condiciones físicas y ambientales de trabajo, y relaciones laborales, esto con el fin de evitar la “Insatisfacción” en los funcionarios de la Institución.

Grupo 2: “*Factores Motivacionales*” o “*Intrínsecos*”, es decir todos aquellos factores que son de índole individual y de realización Laboral tales como; Reconocimiento, La Promoción, Logros o independencia Laboral y Responsabilidad. Esto con el fin de aumentar la Satisfacción de los funcionarios de la Institución.

En relación al Grupo 1: “*Factores Higiénicos*” o “*Extrínsecos*” tenemos:

La estabilidad laboral y seguridad proporcionada por la institución analizadas en las preguntas **Nº8 y Nº9** de la encuesta, presentan resultados favorables en relación a sentirse tranquilos debido a que la Institución se preocupó de proporcionar la estabilidad Laboral y seguridad económica pese a encontrarse en Periodo de Pandemia.

Las condiciones laborales analizadas en las preguntas **Nº10 a la Nº13** de la encuesta. Nos indican mayoritariamente respuestas favorables. En relación al lugar de trabajo, a la percepción de Productividad y al cumplimiento de la Jornada Laboral durante el Trabajo a distancia no interviniendo esto con compromisos familiares o personales. Sin olvidar que Trabajo a distancia implementado por la Institución se produjo en periodo de Pandemia y que naturalmente las noticias bajo ese contexto sienten afectaron de alguna manera su productividad.

Las Políticas y Prácticas Administrativas que posee la Institución analizadas en las preguntas **Nº14 a la Nº16** de la encuesta, nos proporcionan variadas respuestas, como, por ejemplo; En relación a las Normas definidas por la Institución, una cantidad considerable de funcionarios, indican, la no existencia de Normas definidas, y ante la consulta de si la Institución promueve el compañerismo y las relaciones interpersonales, la respuesta es mayoritariamente negativa. En relación a la Supervisión. La mayoría de las respuestas fueron Favorables indicando que les permitió realizar su trabajo de forma satisfactoria

Las relaciones Interpersonales analizadas en las preguntas **Nº17 a la Nº19** de la encuesta, nos indican que para los funcionarios las relaciones humanas son muy relevantes debido a que sus respuestas fueron mayoritariamente positivas ante esta pregunta. Además, manifiestan que el Trabajo a distancia afecta las relaciones

humanas. En relación a la experiencia laboral, manifiestan es un factor muy relevante para el desarrollo del trabajo.

Los Recursos y Posición (relacionado con el cargo que ocupa en la Institución), analizados en las preguntas **N°20 a la N°23** de la encuesta, nos indican que la mayoría de las unidades Pertenecientes al área de administración de la Institución. pueden desarrollar sus funciones de manera remota o en trabajo a distancia.

Que los recursos proporcionados por la Institución permitieron cumplir las tareas encomendadas, pero no fueron acorde a lo entregado en modalidad presencial. Existe un porcentaje de funcionarios que indican que sintieron carencias en mobiliario y equipamiento, Conexión a Internet, Alimentación y Electricidad, Además de telefonía.

En relación a la posición que poseen en la Institución manifiestan mayoritariamente estar satisfechos con ella.

En relación al Grupo 2: “*Factores Motivacionales*” o “*Intrínsecos*”, tenemos:

En Trabajo Desafiante y Significativo analizado en las preguntas **N°24 a la N°26** de la encuesta, obtenemos que los funcionarios nos indican respuestas. Mayoritariamente positivas ante la existencia de retos, y que su trabajo les Inspira.

Sin Embargo, por otro lado, un gran número de funcionarios también manifiesta, que, en caso de existir un empleo que logre motivar sus intereses, pensarán en realizar este cambio.

El sentimiento de realización analizado en las preguntas **N°27 a la N°33** de la encuesta, nos indica que la mayoría de los funcionarios siente que su desempeño laboral podría mejorar en otro tipo de empleo, pero que su trabajo actual, los entusiasma.

En relación a la insatisfacción, señalan mayoritariamente no sentirla y que se encuentran orgullosos del trabajo que realizan.

La relación laboral con su Jefatura y colegas les permite mayoritariamente la realización de su trabajo de manera eficiente, y en relación a sus habilidades y

conocimientos, sienten no se desperdician en su trabajo. El despertar por la mañana con facilidad y energía es otro punto representado mayoritariamente en esta encuesta.

El reconocimiento de logros analizado en la pregunta **N°34** de la encuesta, indica que los funcionarios perciben mayoritariamente que los aportes que realizan para mejorar su gestión son bien atendidos por su Jefatura.

En la oportunidad para crecer analizada en la pregunta **N°35** de la encuesta, los funcionarios manifiestan respuestas no muy categóricas en este ámbito, debido a que **36 funcionarios** manifiestan la existencia de oportunidades, **39 funcionarios** indican no existen dichas oportunidades para crecer en la Institución, y **16 funcionarios**, manifiestan indiferencia ante esta pregunta. Por lo anterior podemos determinar que va a depender de varios factores la percepción del funcionario, como pueden ser, el nivel educacional, la antigüedad laboral, el cargo o incluso la edad, lo que influirá en la apreciación final de la oportunidad de crecimiento que proporciona la institución.

En la responsabilidad, analizada en las preguntas **N°36 a la N°38** de la encuesta, obtenemos que los funcionarios manifiestan, que su nivel de concentración es alto al momento de realizar su trabajo, pero no olvidan lo que ocurre a su alrededor. Perciben que el tiempo avanza muy rápido cuando están trabajando.

Trabajo en Sí, analizado en las preguntas **N°39 a la N°41** de la encuesta, los funcionarios perciben mayoritariamente que para ellos es posible recuperar la energía que utilizan al realizar su trabajo.

Que el cansancio que sienten no dificulta su concentración, pero que las situaciones que enfrentan en su trabajo si los mantiene en permanente tensión.

Finalmente, al analizar la pregunta **N° 42**, podemos confirmar que mayoritariamente los funcionarios manifiestan su predilección hacia la modalidad mixta de Trabajo, debido a la experiencia vivida en este año de trabajo en Pandemia.

Previo a la implementación de un nuevo sistema de Trabajo, se recomienda que las organizaciones se preocupen de realizar a su personal un análisis psicológico especializado, esto les permitirá visualizar el estado del personal (emocional y vocacional) y la capacidad de adaptación que posean a los nuevos cambios. Con esto se podrán detectar aquellos que cumplan el perfil y que sean capaces de dar resultados satisfactorios.

Posteriormente se recomienda una actualización de normas y Procedimientos institucionales, para evitar errores de interpretación, además de una capacitación al personal para evitar inseguridades en su aplicación o errores involuntarios. Se debe considerar que por primera vez la Institución trabajó de forma remota y con procedimientos de conocimiento público su gestión hubiera sido más fácil y eficiente.

Un punto necesario de analizar. Es el de promover el compañerismo y las relaciones interpersonales en cada una de las unidades de la institución. A nivel general en la encuesta se mencionó que no existían instancias o interés por parte de la Institución para fomentarlo.

Por lo anterior, y a modo de recomendación se requiere un mayor contacto con el equipo en trabajo a distancia, generar espacios de conversación en reuniones periódicas, en donde sea posible plantear ideas y que se respeten, y finalmente hacer sentir al personal que cada uno es importante para sacar adelante la Institución.

En relación a los recursos disponibles para la Gestión del Trabajo a distancia. Se recomienda realizar un catastro anual a todas aquellas unidades que estén en condiciones de realizar sus operaciones a distancia. Con el fin de detectar aquellas necesidades que puedan ser cubiertas por la Institución.

A modo de recomendación y con el fin de trabajar la Motivación de los funcionarios. Es que, se presenta como una necesidad la revisión de los cargos actuales, generar oportunidades de crecimiento dentro de la Institución, Trabajar la Autonomía y la comunicación.

Finalmente, y de acuerdo a todos los antecedentes recopilados en el estudio podemos manifestar, que la Percepción de los Funcionarios de la Universidad Técnica Federico Santa María, en relación a la Implementación del Trabajo a Distancia es mayoritariamente positiva, que pudieron visualizar. Que la institución se preocupó. Tanto de su estabilidad económica como laboral, y aunque la implementación se realizó de manera rápida debido a la contingencia de la Pandemia. La institución pudo salir adelante con sus procesos y su Gestión Operacional.

Además, los funcionarios manifiestan su predilección hacia la aplicación de una modalidad mixta de trabajo, que les permita poseer días de trabajo presenciales y con trabajo a distancia.

12. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFIA

- Wan, X., & et al. (2020). Respuestas psicológicas inmediatas y factores asociados durante la etapa inicial de la epidemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) de 2019 entre la población general en China.
- Alves, P. (28 de Septiembre de 2020). *Robert Half*. Obtenido de <https://www.roberthalf.cl/blog/tendencias/teletrabajo-en-pandemia-un-saldo-positivo#:~:text=El%20teletrabajo%20tambi%C3%A9n%20es%20un,a%20personas%20discapacitadas%2C%20por%20ejemplo.>
- Andrade Naranjo, D., Cabezas Mejía, E., & et al. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. *ISBN CLOUD*.
- Castells, M. (1997). Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm>.
- Chile, C. N. (24 de Marzo de 2020). www.bcn.cl. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
- Chirinos Aita, E., & Panta Ecurra, A. (2014). *Potencial del Teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Chiclayo.
- CIE_11. (s.f.). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://icd.who.int/es/>
- Circular, R., & Educar Chile. (2020). *ENGAGEMENT Y AGOTAMIENTO en las y los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad Covid-19*.
- Com.Ar., A. (24 de Febrero de 2021). abogados.com.ar. Obtenido de abogados.com.ar/index.php/entrada-en-vigencia-de-la-ley-de-teletrabajo-repaso-de-los-aspectos-mas-relevantes-de-la-ley-y-su-reglamentacion/27777
- Finquelievich, S., & Kisilevsky, G. (2005). *La sociedad civil en la era digital: Organizaciones comunitarias y redes sociales sustentadas por TIC*. Buenos Aires.

- Galaz Fontes, J. F. (2002). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal Publica*. Mexico: Asociacion Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Google. (s.f.). *Google Scholar*. Obtenido de <https://scholar.google.com/>
- Hernández Samperi, R., Fernández Collado , C., & Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (M. G. Hill, Ed.).
- Holdsworth , L., & Mann, S. (2003). El impacto psicológico del teletrabajo: estrés, emociones y salud. *Wiley Online Library*.
- Jorquera Gutiérrez, R., & Herrera Gallardo, F. (2020). Salud Mental en funcionarios de una universidad chilena desafíos en el contexto de la covid-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia universitaria*.
- Mercedes. (2013). *La Sociedad De La Información en Europa*. Madrid.
- Monografias. (s.f.). *Monografias*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos82/teorias-maslow-herzberg/teorias-maslow-herzberg2>
- Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Contribución a su Estudio*. Buenos Aires.
- Netquest. (s.f.). *Calculadora Netquest.com*. Obtenido de https://www.netquest.com/es/gracias-calculadora-muestra?utm_term=&utm_campaign=Leads-Search-Spanish&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=5975040019&hsa_net=adwords&hsa_cam=13335534631&hsa_ad=530627771962&hsa_kw=&hsa_grp=129918234651&hsa_mt=&hsa_ver=3

- Ozamiz-Etxebarria, N., & et al. (2020). *Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España*. España.
- PNUD. (2010). *Informe sobre desarrollo humano 2010*.
- Ramírez Salazar, M. (2016). *Experiencia- Estrategia de Relacionamento Universidad-Empresa- Estado*. Colombia.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Robbins; Judge. (2009). En *Organizational Behaviour*.
- Rodríguez Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J., & et al. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Información Psicológica*.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Salazar, C. (1999). Teletrabajo. <http://www.inf.udec.cl/revista/>.
- Solomita, M. (25 de Abril de 2021). *El País*. Obtenido de <https://www.elpais.com.uy/que-pasa/adios-ocho-horas-almuerzos-compartidos-seguira-teletrabajo-pandemia.html>
- USM. (19 de 03 de 2020). *Noticias.usm.cl*. Obtenido de <https://noticias.usm.cl/2020/03/19/usm-implementa-modalidad-de-teletrabajo-en-todos-sus-campus-y-sedes-ante-avance-del-coronavirus/>
- USM, B. (s.f.). *Biblioteca Usm /Base de datos*. Obtenido de <https://biblioteca.usm.cl/az.php>
- Vela, K., & et al. (2020). Riesgos e impacto de los inhibidores de la enzima convertidora de angiotensina o bloqueadores de los receptores de angiotensina en la infección por SARS-CoV-2 en adultos. *Annals of Internal Medicine*.

Vicente de Vera Garcia, M., & Gabari Gambarte, M. (2019). Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria: Aportaciones desde la Evaluación de Burnout-Resiliencia en Docentes. *International Journal or Educational Leadership and Management*.

(Comunicaciones USM, 2020)

(Comunicaciones USM, 2020)

(Comunicaciones USM, 2020)

(Comunicaciones USM, 2020)

(Comunicaciones USM, 2020)

(Comunicaciones USM, 2020)

(Comunicaciones USM, 2020)

(Comunicaciones USM, 2020)

(Comunicaciones USM, 2021)

(Comunicaciones USM, 2020)

13. ANEXOS

12.1. ANEXOS A. COMUNICADO DE LA FATUM



FATUM FEDERACIÓN ARGENTINA DEL
TRABAJADOR DE LAS
UNIVERSIDADES NACIONALES
PERSONERÍA GREMIAL N° 1394/74
Av. Belgrano N° 3768 – CP: 1210 – TEL: (011) 4956-8000 – Correo: fatun@fatun.org.ar

VISTO: La pandemia originada por la propagación del virus Covid-19 y la consecuente modificación de las diversas formas de trabajo que se han visto afectadas por el aislamiento social obligatorio establecido por el Gobierno Nacional; y

CONSIDERANDO:

- Que como producto de dicho aislamiento, que ha determinado que la casi totalidad de trabajadores y trabajadoras Nodocentes pudiese concurrir a sus habituales lugares de trabajo, las universidades nacionales han implementado diversos planes de contingencia para afrontarlo.
- Que el hecho que la mayoría de las universidades nacionales lleven a cabo gran parte de sus tareas administrativas y de gestión a través de sistemas computarizados, ha permitido que los/as trabajadores/as Nodocentes puedan continuar con sus tareas desde sus hogares.
- Que ello ha puesto en discusión la cuestión referida al teletrabajo.
- Que nuestra Federación ha alertado acerca del peligro para la salud y los derechos de los/as trabajadores/as, que dicha modalidad sea utilizada mas allá de afrontar una situación de coyuntura y emergencia.
- Que el teletrabajo, no es mas que una de las tantas formas que adoptan las actividades tercerizadas ya conocidas, a la par que agrega características como la imposibilidad de fijar un horario de trabajo, la utilización del hogar como ámbito laboral, el uso de equipos personales, teléfono, computadora, para la realización del mismo y el incremento de gastos asociados como el consumo de electricidad y de la conectividad correspondiente e invasión de la vida privada, con un claro desconocimiento del derecho a la desconexión, sin que esto importe una enumeración exhaustiva de todas las implicancias que acarrea este tipo de trabajo.
- Que este Consejo entiende que la implementación del teletrabajo en las universidades nacionales no conlleva un beneficio adicional al trabajo presencial utilizado hasta la fecha, razón por la cual no ha de adherir ni propiciar este tipo de metodología de trabajo en las universidades nacionales.
- Que ello fue tratado en la sesión del día 23 de abril de 2020.

SINDICATOS ORGANIZADOS REPRESENTANTES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES DE:

AUTO URUGUAY- ARTES- ARTURO JAURETICHE- AVellaneda- BUENOS AIRES- CATAMARCA- CENTRO- CHASCO AUSTRAL- CHILEOTO- COMAHUE- COMEchingONES- CORDOBA- CUYO- ENTRE RIOS- DEFENSA- FORMOSA- GRAL SARMIENTO- GUILLERMO BROWN- HURLINGHAM- JOSE C. PAZ- JUJUY- LA MATENIDA- LANGES- LA PLATA- LA RIOJA- LITORAL- LOMAS DE ZAMORA- LUJAN- MAR DEL PLATA- MISIONES- MORENO- NOROESTE- NOROESTE- OESTE- PATAGONIA AUSTRAL- PATAGONIA S.J.B.- PEDAGOGICA- QUILMES- RAFAELA- RAJA SCALABRINI ORTIZ- RIO CUARTO- RIO NEGRO- ROSARIO- SAOJA- SAN ANTONIO DE ARICO- SAN JUAN- SANTAGO DEL ESTERO- SAN LUIS- SAN MARTIN- SJA- TECNOLÓGICA- TIERRA DEL FUEGO- TRIS DE FEBRERO- TUCUMAN- VILLA MARIA- VILLA MERCEDES.



FATUN

FEDERACIÓN ARGENTINA DEL
TRABAJADOR DE LAS
UNIVERSIDADES NACIONALES
PERSONERÍA GREMIAL N° 1394/74

Av. Belgrano N° 3768 – CP: 1210 – TEL: (011) 4956-8000 – Correo: fatun@fatun.org.ar

Por ello

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DEL TRABAJADOR
DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Declarar su oposición a la implementación del teletrabajo en las universidades nacionales, por violatorio de los derechos instituidos por el Convenio Colectivo de Trabajo de los/as trabajadores/as Nodocentes, y romper con un principio elemental del derecho laboral que es la existencia de un espacio y temporalidad del ejercicio del trabajo.

ARTÍCULO 2°: Exigir a las autoridades de las universidades nacionales que se abstengan de aplicar esa modalidad cuando las condiciones laborales no se vean afectadas por circunstancias extraordinarias y de emergencia generalizada que imposibiliten el desarrollo de las labores en forma presencial y así lo ameriten.

ARTÍCULO 3°: Determinar que en el caso de ocurrencia de las circunstancias excepcionales a que hace referencia el artículo precedente, cada modificación de las condiciones de trabajo, como todas las que desarrollan los/as trabajadores/as Nodocentes, deben ser previamente consensuadas con la Paritaria Nivel General para todas las universidades del país y las Comisiones Paritarias Nivel Particular que atiendan las condiciones locales de cada una de ellas, en arreglo a lo preceptuado por el Convenio Colectivo de Trabajo para los/as trabajadores/as de las universidades nacionales aprobado por Decreto 366/06. Que es Ley para las partes.

ARTÍCULO 4°: Poner en conocimiento de la presente al Consejo Interuniversitario Nacional y la Secretaría de Políticas Universitarias, ratificando que el único ámbito de discusión en materia de teletrabajo, como así también a todas las cuestiones relacionadas con el mismo, es el que corresponde a la Comisión Paritaria Nivel General.

ARTICULO 5°: De forma.-

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 23 de Abril de 2020.

Hoja 2 de 2

12.2. ANEXOS B. RESOLUCIÓN RECTORAL ANTIOQUÍA



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

RESOLUCIÓN RECTORAL 4 6 8 3 8

12 MAR 2020

Por medio de la cual se adopta el teletrabajo en la Universidad de Antioquia

El RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, en uso de las facultades legales y estatutarias, en especial las contenidas en los literales b y n del artículo 42 del Estatuto General y

CONSIDERANDO QUE:

1. El propósito de la Ley 1221 de 2008 es promover y regular el teletrabajo como una forma de organización laboral que se presenta en el marco de una relación laboral dependiente, la cual consiste en el desarrollo de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerirse la presencia física permanente del trabajador en el sitio de trabajo.

2. La Ley 1221 de 2008, tiene como destinatarias a entidades públicas como la nuestra, toda vez que su artículo 5º, establece que "el Gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa".

3. El numeral 10 del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, establece que la adopción del modelo de teletrabajo por parte del empleador es voluntaria; asimismo, la vinculación del trabajador a esta modalidad de trabajo.

4. El Decreto 884 de 2012, compilado por el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, al reglamentar la Ley 1221 de 2008, reguló las condiciones laborales especiales que deben regir las relaciones entre empleadores y teletrabajadores.

5. La ley 1221 de 2008 establece en su artículo 2 que el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: Autónomo, Móvil y Suplementarios, siendo este último aquel en el que los teletrabajadores laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

6. Una vez analizada la viabilidad jurídica del teletrabajo, la Universidad aplicó entre septiembre y diciembre de 2019 una prueba piloto de teletrabajo, para la cual se contó con la asesoría de los ministerios de las TICs y del Trabajo, y en la que participaron 65 servidores públicos de algunas de las unidades académicas y administrativas.

7. La evaluación de la prueba piloto evidenció que, según la percepción de los participantes, el teletrabajo propició un mejoramiento en su calidad de vida y en la disposición de tiempo para actividades personales y familiares al evitar desplazamientos. Desde el punto de vista institucional, favoreció la planeación y el

Recepción de correspondencia: Calle 70 N.º 52-21
Teléfono: 219 50 00 | Fax: 263 82 82 | Nit: 890.980-040-8 | Apartado: 1226
Correo electrónico: rector@udea.edu.co | Medellín, Colombia

Hoja 1 de 4



desempeño de las labores, contribuyó a la optimización de los recursos institucionales y a la sostenibilidad ambiental.

En consecuencia;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Adoptar en la Universidad de Antioquia el Teletrabajo suplementario, como forma de organización laboral que permita al teletrabajador, laborar dos o tres días a la semana en su casa, usando las TIC para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades y el resto del tiempo las realicen directamente en la Universidad.

ARTÍCULO 2º. El Teletrabajo en la Universidad de Antioquia tiene los siguientes objetivos:

- Promover una nueva cultura laboral, basada en la responsabilidad, la confianza, la flexibilidad, y el trabajo por objetivos y resultados, aprovechando los recursos de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Contribuir en la disminución del impacto ambiental, a partir de la reducción del desplazamiento de los servidores desde y hacia la Universidad.
- Optimizar en la Universidad recursos del orden tangible como los espacios y equipos, y otros del orden intangible, como el tiempo, los procesos y el desempeño, en perspectiva de la sostenibilidad institucional.

ARTÍCULO 3º. Podrán ser teletrabajadores los profesores vinculados y ocasionales, así como los servidores administrativos de todos los vínculos y niveles, cuyos roles cumplan con las características que se definan en el procedimiento y los requisitos para el teletrabajo.

ARTÍCULO 4º. Para que un servidor pueda hacer parte de esta estrategia, deberá mediar aval de su jefe inmediato. En todos los casos deberá mediar acuerdo formal y escrito entre el servidor y la Institución, del cual se archivará copia en la hoja de vida respectiva.

ARTÍCULO 5º. Laborar en teletrabajo es opcional y reversible. Una vez en teletrabajo, el acuerdo podrá ser revertido por solicitud del servidor o del jefe inmediato.

ARTÍCULO 6º. La jornada de trabajo para los servidores administrativos que realicen teletrabajo será la misma de la dependencia a la cual se encuentran adscritos. Los profesores deberán acordar la jornada con su jefe inmediato teniendo en cuenta el plan de trabajo docente.

ARTÍCULO 7º. La estrategia de Teletrabajo en la Universidad de Antioquia es coordinada por la División de Talento Humano de la Vicerrectoría Administrativa, para lo cual asume las siguientes responsabilidades:

Página 2 de 4

Recepción de correspondencia: Calle 70 N.º 52-21
Teléfono: 219 50 00 | Fax: 263 82 82 | Nit: 890.980-040-8 | Apartado: 1226
Correo electrónico: rector@udea.edu.co | Medellín, Colombia



- a. Expedir el Manual Institucional del Teletrabajo
- b. Proponer al Rector, la estrategia inicial y paulatina para la implementación de teletrabajo.
- c. Ejecutar las acciones informativas y pedagógicas con la comunidad universitaria, orientadas al cambio cultural frente al teletrabajo.
- d. Presentar informe anual a la Rectoría, acerca del desarrollo del teletrabajo y las posibilidades de dinamización que permitan adaptarlo paulatinamente a nuevas realidades normativas, ambientales, tecnológicas y sociales.

ARTÍCULO 8°. La División de Talento Humano expedirá el Manual Institucional de Teletrabajo. Dicho documento, con sus revisiones y actualizaciones, debe ser radicado en la Dirección de Planeación y Desarrollo Institucional para que se incorpore al Manual de Gestión Institucional. El manual Institucional de Teletrabajo contendrá como mínimo los siguientes aspectos:

- Características de los roles susceptibles de ser teletrabajados y requisitos de las personas.
- Etapas del proceso de postulación y definición de un teletrabajador.
- Modalidades de acompañamiento al teletrabajador.
- Procedimiento para verificación del cumplimiento de requisitos del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo (SSST)
- Número de días a teletrabajar por persona.
- Recursos necesarios para teletrabajar y responsables de provisión de los mismos.
- Estructura del acuerdo de teletrabajo.

ARTÍCULO 9°. Es responsabilidad del jefe inmediato hacer el acompañamiento al servidor en torno a las actividades concertadas con él para ser desarrolladas en teletrabajo, y verificar el grado de cumplimiento.

ARTÍCULO 10°. El presente acto administrativo complementa la RESOLUCIÓN RECTORAL 21882 del 13 de enero de 2006 *"Por la cual se establece el nuevo Manual de Responsabilidades con el modelo de competencias para los empleos de los Niveles Ejecutivo, Profesional, Técnico y Asistencial de la planta de cargos Administrativa de la Universidad de Antioquia, en el sentido de que todos los cargos que cumplan las características para realizar teletrabajo serán susceptibles para desempeñarse en esta modalidad"*

ARTÍCULO 11°. La implementación del teletrabajo se hará de manera gradual. En cada unidad académica o administrativa se definirá mediante análisis conjunto entre la División de Talento Humano y la instancia directiva (Decanatura, Dirección de Escuela o Instituto, Vicerrectoría o Dirección Central) el total de roles susceptibles de teletrabajar y se dejará constancia en Acta de lo consensuado. A partir de dicho universo se definirá la cantidad inicial de personas que iniciarán el proceso. Cuando

Recepción de correspondencia: Calle 70 N.º 52-21

Página 3 de 4

Teléfono: 219 50 00 | Fax: 263 82 82 | Nit: 890.980-040-8 | Apartado: 1226

Correo electrónico: rector@udea.edu.co | Medellín, Colombia



para la implementación haya varios aspirantes a teletrabajo, y no sea posible que inicien simultáneamente, se priorizará a las personas en alguna de las siguientes circunstancias:

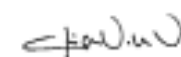
- Condición de discapacidad o movilidad reducida
- Con hijos, padres o personas del grupo familiar en situación de discapacidad, que requieran su presencia.
- Con hijos menores de un año de edad.
- Con indicaciones médicas especiales.
- Madre o padre cabeza de familia.
- Mujeres lactantes y gestantes.
- Residentes en zonas rurales alejadas.

La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición,

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

12 MAR. 2020


JOHN JAIR OARBOLEDA CÉSPEDES
Rector


CLEMENCIA URIBE RESTREPO
Secretaria General

Recepción de correspondencia: Calle 70 N.º 52-21

Página 4 de 4

Teléfono: 219 50 00 | Fax: 263 82 82 | Nit: 890.980-040-8 | Apartado: 1226

Correo electrónico: rector@udea.edu.co | Medellín, Colombia

12.3. ANEXOS C. ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL MODELO DE TRABAJO A DISTANCIA IMPLEMENTADO POR LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA”.

Encuesta de Percepción del modelo de Trabajo a distancia implementado en la Universidad Técnica Federico Santa María.

Se invita a participar en la siguiente encuesta, esta tiene por finalidad conocer su percepción acerca de la Implementación del Modelo de Trabajo a distancia aplicado en la Universidad Técnica Federico Santa María entre Marzo 2020 y Diciembre 2021.

Soy estudiante de la Institución, me encuentro en proceso de tesis para obtener el título de "Ingeniero Comercial", por lo cual solicito su colaboración con esta encuesta, la cual proporcionará datos importantes en la investigación.

Los resultados serán únicamente utilizados para efectos académicos, quedando en toda oportunidad resguardada la confidencialidad de sus respuestas.

Muchas Gracias por su tiempo y Apoyo.

***Obligatorio**

1. Correo *

Datos Demográficos

2. ¿Cuál es su edad? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 18 a 24 años
- ☐ 25 a 34 años
- ☐ 35 a 44 años
- ☐ 45 a 54 años
- ☐ Mas de 54 años

3. ¿Cuál es su nacionalidad actual? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Chilena
☐ Extranjera

4. ¿Con qué género se identifica más? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Masculino
☐ Femenino
☐ Otro
☐ Prefiero no responder

5. ¿Cuál es su nivel de estudios? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Técnico
☐ Profesional
☐ Maestría
☐ Doctorado

6. ¿Cuál es su estado civil? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Soltero
☐ Casado
☐ Divorciado
☐ Viudo

Hoja 2 de 14

7. ¿Cual es su antigüedad laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ < de 1 año
- ☐ 1 a 5 años
- ☐ 6 a 15 años
- ☐ >=15 años

Desarrollo de la Encuesta

Porfavor leer con atención cada enunciado y utilizar la escala de 1 a 5, donde 1 corresponde a Totalmente en desacuerdo y 5 a Totalmente de acuerdo, para las siguientes afirmaciones.

Factores de Higiene

1) Factores Económicos

8. La Universidad entregó estabilidad económica en periodo de Pandemia a sus trabajadores? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2.-En desacuerdo
- ☐ 3.-Indiferente
- ☐ 4.-De acuerdo
- ☐ 5.-Totalmente de acuerdo

9. La Universidad entregó Seguridad y Estabilidad laboral en periodo de Pandemia. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
- ☐ 2.-En desacuerdo
- ☐ 3.-Indiferente
- ☐ 4.-De acuerdo
- ☐ 5.-Totalmente de acuerdo

2).Condiciones Laborales

10. ¿Poseía un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar Trabajo a distancia de manera eficiente? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

11. ¿Se sintió productivo o con ánimo cuando trabajaba desde casa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

12. ¿Considera que las noticias relacionadas con COVID-19, fueron factores que afectaron su productividad? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

Hoja 4 de 14

13. Su Horario laboral en Trabajo a distancia, le permitió cumplir con compromisos familiares, educativos y sociales? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

3). Políticas y Prácticas administrativas

14. La Universidad posee normas y procedimientos claramente definidos. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

15. La Universidad promueve el compañerismo y las buenas relaciones interpersonales. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

16. El grado y tipo de supervisión le permitió desempeñar correctamente las funciones en Trabajo a distancia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

4).Relaciones Interpersonales

17. Siento que las relaciones humanas son relevantes en el trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

18. Piensa usted que las relaciones interpersonales se ven afectadas con el Trabajo a distancia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

19. La experiencia es un factor importante para desarrollar Teletrabajo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

5).Recursos y Posición

20. Su unidad o departamento podría desarrollar sus funciones de manera efectiva, 100% online. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

21. Los recursos que poseía eran suficientes para realizar Trabajo a distancia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

22. En el caso de no ser suficientes, que le hubiera permitido realizarlo de mejor manera?

23. Su posición en la Institución le brinda satisfacción. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

Factores Motivadores

i).Trabajo Significativo y Desafiante

24. Existen retos en el trabajo que realizo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

Hoja 8 de 14

25. Si encontrara un empleo que logre motivar mis intereses personales, pensaría en dejar el actual. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

26. Mi Trabajo me inspira *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

2). Sentimientos de realización

27. Siento que mi desempeño laboral podría mejorar en otro tipo de empleo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

28. Me entusiasma realizar mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

29. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo, siento insatisfacción con él. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

30. Estoy orgulloso del trabajo que realizo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

31. La relacion laboral con mi jefatura y colegas permite la realizacion de mi trabajo de manera eficiente. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

32. Siento que mis habilidades y conocimientos se desperdician en mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

33. Despierto por la mañana con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

3) Reconocimiento de Logros

34. Los aportes que realizo para mejorar mi gestión son atendidos por mi jefatura *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

4). Oportunidad para crecer

35. La Institución proporciona oportunidades de aprendizaje constante y crecimiento personal *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

5) Responsabilidad

36. Mi nivel de concentración es muy alto al realizar mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

37. Cuando trabajo olvido todo lo que ocurre a mi alrededor. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

38. Siento que el tiempo avanza muy rápido cuando estoy trabajando. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

6) Trabajo en Sí

39. Siento que la energía que ocupo al realizar mi trabajo, me es difícil de recuperar. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

40. Siento cansancio mental al nivel que dificulta mi concentración. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

41. Las situaciones a las que me enfrente en mi trabajo, me mantienen en permanente tensión. *

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1.-Totalmente en desacuerdo
☐ 2.-En desacuerdo
☐ 3.-Indiferente
☐ 4.-De acuerdo
☐ 5.-Totalmente de acuerdo

Teletrabajo Vs Trabajo Presencial

42. Luego de un año de aprendizaje con Teletrabajo, ¿cual sería su preferencia? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Teletrabajar
☐ Trabajo Presencial
☐ Otro: _____

Hoja 14 de 14

12.4. ANEXOS D. ANALISIS PREGUNTA_22

Respuestas	22. En el caso de no ser suficientes, que le hubiera permitido realizarlo de mejor manera?	Mobiliario y Equipamiento (1)	Conexion Internet (2)	Electricidad Y Alimentación (3)	Telefonia (4)
1	Sillas cómodas	Sillas cómodas			
2	mueblería	mueblería			
3	un computador laboral nuevo y el pago de internet	un computador laboral nuevo y el pago de internet	un computador laboral nuevo y el pago de internet		
4	Mejor señal de WiFi		Mejor señal de WiFi		
5	Artículos de escritorio como silla ergonómica y soportes para pc.	Artículos de escritorio como silla ergonómica y soportes para pc.			
6	se requiere ademas de un notebook, silla para 8 horas de trabajo, y escritorio	se requiere ademas de un notebook, silla para 8 horas de trabajo, y escritorio			
7	Proveer materiales, gasto en electricidad, almuerzo, internet también a los que los requirieren, que no fuera eso pagado por el empleado.	Proveer materiales, gasto en electricidad, almuerzo, internet también a los que los requirieren, que no fuera eso pagado por el empleado.	Proveer materiales, gasto en electricidad, almuerzo, internet también a los que los requirieren, que no fuera eso pagado por el empleado.	Proveer materiales, gasto en electricidad, almuerzo, internet también a los que los requirieren, que no fuera eso pagado por el empleado.	
8	Que dispongan de mobiliario adecuado, silla, escritorio, algo mas ergonomico	Que dispongan de mobiliario adecuado, silla, escritorio, algo mas ergonomico			
9	Un mayor apoyo de recursos físicos por parte de la institución, principalmente en terminos de ergonomía	Un mayor apoyo de recursos físicos por parte de la institución, principalmente en terminos de ergonomía			
10	un escritorio, una silla ergonométrica, impresora, parlantes y audifonos	un escritorio, una silla ergonométrica, impresora, parlantes y audifonos			
11	Los recursos fueron personales y no institucionales	Los recursos fueron personales y no institucionales	Los recursos fueron personales y no institucionales	Los recursos fueron personales y no institucionales	
12	un mejor computador	un mejor computador			
13	Silla de oficina, artículos de oficina.	Silla de oficina, artículos de oficina.			
14	Silla, escritorio, subvención para un mejor internet.	Silla, escritorio, subvención para un mejor internet.	Silla, escritorio, subvención para un mejor internet.		

15	tener mejor internet ya que vivo en un sector rural.		tener mejor internet ya que vivo en un sector rural.		
16	Implementos disergonómicos	Implementos disergonómicos			
17	Conectividad (tuve que cambiarme de proveedor a mayor costo y aún así tengo problemas), PC más actual y rápido, muebles más apropiados (silla incómoda, mesa incómoda).	Conectividad (tuve que cambiarme de proveedor a mayor costo y aún así tengo problemas), PC más actual y rápido, muebles más apropiados (silla incómoda, mesa incómoda).	Conectividad (tuve que cambiarme de proveedor a mayor costo y aún así tengo problemas), PC más actual y rápido, muebles más apropiados (silla incómoda, mesa incómoda).		
18	SILLA ADECUADA	SILLA ADECUADA			
19	una impresora, utiles de oficina, una silla adecuada	una impresora, utiles de oficina, una silla adecuada			
20	mejor conectividad equipo y software adecuados	mejor conectividad equipo y software adecuados	mejor conectividad equipo y software adecuados		
21	No cuento con notebook personal, me lleve uno de la oficina que no estaba muy bueno, lo que relentizaba aún más mi teletrabajo, y muchas veces tuve problemas de conexión a internet.	No cuento con notebook personal, me lleve uno de la oficina que no estaba muy bueno, lo que relentizaba aún más mi teletrabajo, y muchas veces tuve problemas de conexión a internet.	No cuento con notebook personal, me lleve uno de la oficina que no estaba muy bueno, lo que relentizaba aún más mi teletrabajo, y muchas veces tuve problemas de conexión a internet.		
22	si bien contar con un notebook permitió poder hacer mi pega bien y cumplir, me hubiera gustado contar con las mismas condiciones que se entregaban en forma presencial, por ejemplo tener una silla cómoda en la casa para no terminar con dolor de espalda, y bueno otros detalles más pequeños y operativos que ni siquiera se ofrecieron y por tanto tuvieron que correr por mi cuenta	si bien contar con un notebook permitió poder hacer mi pega bien y cumplir, me hubiera gustado contar con las mismas condiciones que se entregaban en forma presencial, por ejemplo tener una silla cómoda en la casa para no terminar con dolor de espalda, y bueno otros detalles más pequeños y operativos que ni siquiera se ofrecieron y por tanto tuvieron que correr por mi cuenta	si bien contar con un notebook permitió poder hacer mi pega bien y cumplir, me hubiera gustado contar con las mismas condiciones que se entregaban en forma presencial, por ejemplo tener una silla cómoda en la casa para no terminar con dolor de espalda, y bueno otros detalles más pequeños y operativos que ni siquiera se ofrecieron y por tanto tuvieron que correr por mi cuenta	si bien contar con un notebook permitió poder hacer mi pega bien y cumplir, me hubiera gustado contar con las mismas condiciones que se entregaban en forma presencial, por ejemplo tener una silla cómoda en la casa para no terminar con dolor de espalda, y bueno otros detalles más pequeños y operativos que ni siquiera se ofrecieron y por tanto tuvieron que correr por mi cuenta	
23	el acceso a internet y telefonos, entregados o financiado por el empleador		el acceso a internet y telefonos, entregados o financiado por el empleador		el acceso a internet y telefonos, entregados o financiado por el empleador
24	Escritorio	Escritorio			
25	Que las ayudas de la Universidad se hubiesen extendido para todos los funcionarios por igual (sillas, computadores, material de apoyo necesario y ayuda para internet)	Que las ayudas de la Universidad se hubiesen extendido para todos los funcionarios por igual (sillas, computadores, material de apoyo necesario y ayuda para internet)	Que las ayudas de la Universidad se hubiesen extendido para todos los funcionarios por igual (sillas, computadores, material de apoyo necesario y ayuda para internet)		

26	segunda pantalla, bono por luz/wifi/almuerzo	segunda pantalla, bono por luz/wifi/almuerzo	segunda pantalla, bono por luz/wifi/almuerzo	segunda pantalla, bono por luz/wifi/almuerzo	
27	Una mejor conexión a internet, la que tenía no era mala pero viví episodios intermitentes de muy mala conexión		Una mejor conexión a internet, la que tenía no era mala pero viví episodios intermitentes de muy mala conexión		
28	Apoyo relacionado con servicio telefónico				Apoyo relacionado con servicio telefónico
29	Una silla de escritorio y un escritorio	Una silla de escritorio y un escritorio			

Hoja 3 de 3

12.5. ANEXOS E_ ANÁLISIS PREGUNTA N°42

Respuestas	42. Luego de un año de aprendizaje con teletrabajo, ¿Cuál sería su preferencia?	Trabajo Presencial	Teletrabajo	Modalidad Mixta
1	Teletrabajar		Teletrabajar	
2	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
3	Teletrabajar		Teletrabajar	
4	se podría implementar un sistema mixto, con turnos flexibles			se podría implementar un sistema mixto, con turnos flexibles
5	híbrido, mezclando ambas modalidades			híbrido, mezclando ambas modalidades
6	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
7	Trabajo semipresencial			Trabajo semipresencial
8	Teletrabajar		Teletrabajar	
9	una vez que la Universidad volvió a abrir sus puertas para efectuar el trabajo en el lugar físico, en la Unidad donde trabajo, por aforo, se implementó una semana de teletrabajo y una semana en oficina, dando muy buenos resultados.			una vez que la Universidad volvió a abrir sus puertas para efectuar el trabajo en el lugar físico, en la Unidad donde trabajo, por aforo, se implementó una semana de teletrabajo y una semana en oficina, dando muy buenos resultados.
10	Teletrabajar		Teletrabajar	
11	Mixto			Mixto
12	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		

13	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
14	Sistema mixto, días de trabajo presencial y tb de teletrabajo.			Sistema mixto, días de trabajo presencial y tb de teletrabajo.
15	Teletrabajar		Teletrabajar	
16	Teletrabajar		Teletrabajar	
17	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
18	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
19	Teletrabajar		Teletrabajar	
20	mixto, trabajar algunos días en teletrabajo			mixto, trabajar algunos días en teletrabajo
21	Teletrabajar		Teletrabajar	
22	Teletrabajar		Teletrabajar	
23	Teletrabajo respetando en horario de oficina, sin extenderme de las horas indicadas por contrato, Trabajo presencial, con horario determinado de atención de público, para lograr avanzar en las tareas diarias			Teletrabajo respetando en horario de oficina, sin extenderme de las horas indicadas por contrato, Trabajo presencial, con horario determinado de atención de público, para lograr avanzar en las tareas diarias
24	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
25	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
26	trabajo Híbrido			trabajo Híbrido
27	Teletrabajar		Teletrabajar	
28	Mixto, dejar dos o tres días presenciales y el resto teletrabajar			Mixto, dejar dos o tres días presenciales y el resto teletrabajar

29	modalidad mixta, con horarios más holgados que permitan conciliar vida personal y laboral			modalidad mixta, con horarios más holgados que permitan conciliar vida personal y laboral
30	Hibrido			Hibrido
31	Teletrabajar		Teletrabajar	
32	mixto			mixto
33	modalidad híbrida			modalidad híbrida
34	Teletrabajar		Teletrabajar	
35	modalidad mixta, con teletrabajo para tareas autónomas			modalidad mixta, con teletrabajo para tareas autónomas
36	Teletrabajar		Teletrabajar	
37	Trabajo híbrido, con días presenciales y días de teletrabajo			Trabajo híbrido, con días presenciales y días de teletrabajo
38	Teletrabajar		Teletrabajar	
39	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
40	mixto			mixto
41	Semipresencial sería lo óptimo.			Semipresencial sería lo óptimo.
42	Creo que complementar ambas modalidades sería lo ideal			Creo que complementar ambas modalidades sería lo ideal
43	Teletrabajar		Teletrabajar	
44	Teletrabajar		Teletrabajar	
45	híbrido, venir 3 días presencial y dos desde casa.			híbrido, venir 3 días presencial y dos desde casa.
46	Teletrabajar		Teletrabajar	
47	Teletrabajar		Teletrabajar	

48	Combinar el Teletrabajo (2 días) con actividades presenciales (3 días)			Combinar el Teletrabajo (2 días) con actividades presenciales (3 días)
49	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
50	mixto			mixto
51	Una combinación de ambos			Una combinación de ambos
52	híbrido			híbrido
53	Trabajo Semipresencial			Trabajo Semipresencial
54	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
55	MIXTO			MIXTO
56	híbrido, poder hacer algunos días teletrabajo y otros presenciales			híbrido, poder hacer algunos días teletrabajo y otros presenciales
57	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
58	Podría existir un mix...algunos días teletrabajo y otros presencial			Podría existir un mix...algunos días teletrabajo y otros presencial
59	Teletrabajar		Teletrabajar	
60	Considero que el teletrabajo puede ser tan productivo como el trabajo presencial, pero mis funciones requieren presencialidad para mantener los servicios de red operativos en la universidad.			Considero que el teletrabajo puede ser tan productivo como el trabajo presencial, pero mis funciones requieren presencialidad para mantener los servicios de red operativos en la universidad.
61	Teletrabajar		Teletrabajar	
62	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		

63	MIXTO			MIXTO
64	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
65	mixto			mixto
66	Trabajo presencial flexible, que permita tb el teletrabajo			Trabajo presencial flexible, que permita tb el teletrabajo
67	Teletrabajar		Teletrabajar	
68	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
69	Teletrabajar		Teletrabajar	
70	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
71	Ambos			Ambos
72	Mixto			Mixto
73	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
74	mixto			mixto
75	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
76	Híbrido			Híbrido
77	híbrido o mixto, por ejemplo 3 días en casa y dos en la oficina o viceversa			híbrido o mixto, por ejemplo 3 días en casa y dos en la oficina o viceversa
78	Teletrabajar		Teletrabajar	
79	la verdad que las dos alternativas anteriores son factibles ya que aprendimos de las 2			la verdad que las dos alternativas anteriores son factibles ya que aprendimos de las 2
80	hibrido			hibrido
81	manera híbrida			manera híbrida
82	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
83	Hibrido			Hibrido

84	Mixto de acuerdo a las necesidades de cada labor			Mixto de acuerdo a las necesidades de cada labor
85	Semi presencial			Semi presencial
86	Teletrabajar		Teletrabajar	
87	mixto			mixto
88	Teletrabajar		Teletrabajar	
89	Trabajo Presencial	Trabajo Presencial		
90	Teletrabajar		Teletrabajar	
91	Teletrabajar		Teletrabajar	

Hoja 3 de 3

14. ACRONIMOS

FTP: Protocolo de Transferencia e ficheros (File Transfer Protocol)

WWW: World Wide Web

FATUM: Federación Argentina del trabajador de las Universidades nacionales

EPH Encuesta Permanente de Hogares (Argentina)

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

SENESCYT: Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
(Ecuador)

OIT: Organización internacional del Trabajo

IB: Bachillerato Internacional

TTA: Estrategia de Testeo, Trazabilidad y Aislamiento

RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

CIE-11: Clasificación Internacional de enfermedades, 11.a revisión

UNIR: Universidad Internacional de La Rioja

TICS: Tecnologías de la información y la comunicación

OMS: Organización mundial de la Salud