



“EFECTOS DEL TELETRABAJO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS
FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA CHILENA EN LA
REGIÓN METROPOLITANA DURANTE EL PERIODO 2020-2022”

Alumno(a): Patricio Ignacio Mondaca Lopez

Profesor seminario de grado: Dra. Lorena Araya
Silva

Trabajo para optar al Grado de Licenciado(a) en Gobierno y Gestión Pública

Santiago, 2022

Resumen

La investigación tiene por objetivo identificar los efectos del Teletrabajo en la Calidad de Vida de los funcionarios de la Administración Pública Chilena durante el periodo 2020-2022. El concepto teletrabajo se entenderá desde el derecho, Con un concepto creado proveniente de la legislación colombiana N° 1221 del Ministerio de TICS del año 2008 y la ley N°21220 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en Chile del año 2020. Por otra parte, el concepto de calidad de vida se entenderá desde la psicología, a través de los autores Schalock y Verdugo (2007). La investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva y con un diseño transeccional. En este estudio se aplicó la técnica de encuesta. En la investigación, los encuestados fueron los funcionarios de la administración pública que desempeñaron funciones de teletrabajo en la Región Metropolitana. La encuesta fue realizada entre el 20 de Octubre y el 02 de Noviembre del presente año 2022. La encuesta fue realizada de forma online a través de *Google Form*. Posteriormente se analizaron los resultados de la encuesta, mediante el programa estadístico R STUDIO.

En cuanto a los efectos del teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios se encuentran un mayor apoyo familiar, cambios en los hábitos de sueño y de alimentación, sobrepeso/obesidad, una disminución de los ingresos de los funcionarios(as), mejora en las relaciones interpersonales y funcionarios que se encuentran más relajados trabajando de manera remota.

Palabras clave: Teletrabajo, calidad de vida, Tecnologías de la información y comunicación.

Dedicatoria

Quiero agradecer el sacrificio, el esfuerzo y por sobre todo lo demás la paciencia que mi madre ha tenido a lo largo de mi desempeño en la carrera de administración pública. De igual manera doy gracias a mi Padre que, aunque hace muy poco tiempo dejó este mundo también es y fue parte de cada ladrillo que he puesto en la búsqueda de transformarme en administrador público. En cada parte del proceso del riguroso estudio de administración pública han estado los anteriormente mencionados no solo con su apoyo sino también con su ayuda a la hora de generar las condiciones que crearon un ambiente que ha permitido que el desafío se facilite durante estos años.

Índice

CAPÍTULO I: PROBLEMA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.Problema de investigación	7
2. Pregunta de investigación:	16
3.Objetivos de la investigación:	16
3.1 Objetivo General.....	16
3.2 Objetivos específicos:	16
4.Justificación de la investigación	17
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
1.Definición del concepto de Teletrabajo	19
2.Definición del concepto de Calidad de Vida	21
3.Marco Normativo.....	23
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	26
1.Metodología de la Investigación	26
2.Fuentes de Información	26
3.Población y muestra	26
4.Método de recogida de datos	27
4.1 Perfil de los encuestados	27
4.2 El cuestionario.....	27
5.Método de análisis de la información	28
6.Fases de la Investigación	28
Tabla de Operacionalización de Variables.....	28
CAPITULO IV: DESARROLLO Y HALLAZGOS	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 1	34
Gráfico 2	35
Gráfico 3	36
Gráfico 4	37
Gráfico 5:	38
Gráfico 6	39
Gráfico 7	39
Gráfico 8	41
Gráfico 9	42
Gráfico 10	43

Gráfico 11	44
Gráfico 12	45
Gráfico 13	46
Gráfico 14	47
Gráfico 15	48
Gráfico 16	49
Gráfico 17	50
Capítulo V: CONCLUSIONES	53
Referencias	54

Introducción:

Este estudio tiene por objetivo identificar los efectos del teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios de la Administración Pública de la Región Metropolitana durante el periodo 2020-2022. El teletrabajo es una modalidad de trabajo que surge en la década de 1970, mediante las tecnologías de información y comunicación. Los teletrabajadores – es decir las personas que trabajan a distancia del lugar de trabajo habitual – si bien desde ahora trabajan desde su hogar, deben cumplir las mismas metas que la empresa les exige cuando trabajaban dentro del espacio físico de la empresa.

A pesar de que existe una regulación desde el año 2001 en Chile a través de la ley N°19.759 del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social que modificó el código del trabajo, luego en el contexto de pandemia en el año 2020, se le hace una reforma a través de la ley N°21220 del Ministerio del Trabajo y Previsión social al código del trabajo en el año 2021 (Dirección del trabajo,2021) con objeto de regular el teletrabajo. El interés del presente estudio está enfocado en todos los funcionarios públicos que desempeñaron teletrabajo en la región metropolitana.

El concepto de teletrabajo se entenderá desde el derecho, sin embargo, este término es creado a partir de la definición de teletrabajo de la ley colombiana N°1221 del ministerio de TICS de Colombia del año 2008 y la ley Chilena N°21220 del Ministerio del Trabajo y Previsión social del año 2020. Por otra parte, se utilizará el concepto de calidad de vida desde de la Psicología definida por los autores Shalock y Verdugo (2007)

El enfoque es de tipo cuantitativo, el tipo de investigación es descriptiva, con un diseño de tipo transeccional. La población de estudio está conformada por los funcionarios de la administración Pública Chilena que trabajan en la región metropolitana ya sea de tipo planta, contrata u honorarios. Se han elegido los funcionarios de la región metropolitana debido a que en este espacio geográfico se encuentra el mayor número de funcionarios de la administración pública con respecto a otras regiones (Dipres,2018).

El documento presenta distintos capítulos, en los que el primero es el capítulo I, perteneciente a los Problemas, Objetivos y Justificación de la investigación. El capítulo II es el perteneciente al Marco Teórico y al Marco Normativo. El capítulo III es el llamado marco metodológico. El capítulo IV se llama Desarrollo y hallazgos y capítulo V es donde se presenta la conclusión.

CAPÍTULO I: PROBLEMA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Problema de investigación

En la actualidad las organizaciones públicas y privadas deben enfrentar distintos cambios sociales y tecnológicos, lo que ha dado como resultado la aparición de nuevas maneras de funcionamiento en las organizaciones, tal como lo es la modalidad de teletrabajo (Gallegos, Medina, Ramírez, Mora,2021). El teletrabajo es una forma flexible de organizar el trabajo, que se realiza fuera del espacio habitual por medio de las herramientas tecnológicas (TICS) y que puede ser realizado por cualquier persona indiferente su género, edad y condición física (Salazar,2007). Esta forma de reorganización del trabajo se debe al avance de las tics, como lo son los smartphones, computadores e internet. A estas tecnologías se suman una cantidad de softwares de comunicación como plataformas, redes sociales, videollamadas, reuniones, que posibilitan el trabajo a distancia como lo conocemos actualmente (Giniger,2020).

En la historia del teletrabajo existen distintas fases. La primera fase del teletrabajo se produjo cuando se utilizó el teletrabajo en Estados Unidos, como alternativa a la utilización generalizada del coche para ir al trabajo durante la década de 1970, en un contexto de expertos centrados en discursos acerca de temas energéticos y ambientales (Barrero,1999). En esta fase se realizaron los primeros proyectos pilotos de teletrabajo, en la cual la modalidad podía ser una herramienta de inserción laboral, ya sea tanto para discapacitados y mujeres de familia (correa,2015).

La segunda fase del teletrabajo se produjo cuando irrumpe el *personal computer*, entre la década de 1980 y 1990, contexto en el cual se desarrollan las redes virtuales privadas, que extendieron el concepto de red local y generalizaron el uso del correo electrónico (Trejo,2007). A fines de este periodo, el teletrabajo sirve como opción para darle apoyo al outsourcing, mientras que, gracias a la tecnología móvil y los precios más accesibles de los ordenadores, permitieron la aparición de las primeras oficinas móviles (Cruz,1999).

La tercera fase del teletrabajo es caracterizada por el contexto de globalización y explosión de internet en la que corporaciones como IBM decidieron incorporar a los trabajadores a esta modalidad mediante proyectos piloto (Gallusser,2005).

La consecuencia directa fue una demanda por una mayor flexibilidad en el mercado laboral, mientras que en el lado de las infraestructuras se ha vivido un proceso de desregulación y privatización de las telecomunicaciones con objeto de potenciar la oferta y reducir costes (Barrera,1994). Posteriormente a finales del siglo XX se realizó el teletrabajo a través del programa *telecommuting* de la empresa canadiense *Northern Telecom* (Rubio,2010).

Según Sánchez (2010), actualmente estaríamos en una cuarta fase del teletrabajo, lo que implicaría que la modalidad teletrabajo fuera habitual en la manera de trabajar – es decir que el teletrabajo se transforme en la manera ordinaria de trabajar-.

Si bien la forma de organización de teletrabajo nace casi a finales del siglo XX -en la década de los 1970- , es preciso señalar, que han existido distintas formas de organización del trabajo a lo largo de la historia conforme van sucediendo distintos cambios, principalmente tecnológicos, que luego terminan afectando a las demás áreas de la sociedad (Chaves,2004).

El proceso de primera revolución industrial se dio en la Inglaterra a fines del siglo XVIII. Significó el reemplazo de una economía basada en el trabajo manual por una basada en la industria y la manufactura (Hobsbawm,1988).

Uno de los factores de la revolución industrial fue por ejemplo la desarticulación de la economía agraria basada en el modelo feudal (Chaves,2004). Otro factor fue el desarrollo de adelantos técnicos para mejorar la producción, además de nuevas formas de organización para el trabajo. La nueva forma de organización de trabajo fueron los talleres de manufactura (Fernandez,2012).

Dentro de las primeras industrias en desarrollarse se encuentra la industria textil, en la que se utilizaba algodón (Otero, y de Grossi,1998). Para mejorar el trabajo productivo se introdujeron inventos como la máquina de vapor, la hiladora mecánica y el telar automático (Fernandez,2012). La manera de operar era la producción en serie, que gracias a ella se producía una gran cantidad de productos y a menor costo que los fabricados anteriormente de manera artesanal (Barja,2019). Antes de la revolución industrial los obreros trabajaban en talleres o en su domicilio, en cambio, gracias a la revolución industrial los obreros se congregaban en las fábricas, dentro de la ciudad. (Otero y De Grossi,1998). Una consecuencia fue la migración desde el campo a la ciudad-proceso llamado éxodo rural - ya que en ella se encontraban las fábricas (Fernandez,2012).

En los trabajos de antaño como el artesanal, el obrero controlaba la elaboración del producto, situación que cambió ya que en la fábrica el obrero solo hacía una pequeña parte del proceso repetitivamente (González, Álvarez, Coronel, Maldonado, Vergara, Granillo,2021). A cambio de su trabajo recibía un salario por lo general bajo que no le alcanzaba para cubrir sus necesidades. En los inicios de la revolución industrial hubo un gran número de muertes y enfermedades a causa de condiciones de trabajo insalubres y con muy poca seguridad (Kemp,1976).

En consecuencia, se pasó de una economía agrícola y ganadera basada en el trabajo individual a un modelo de producción en el que se utilizaba la tecnología y la maquinaria en las fábricas con objeto de obtener una mayor producción (Hobsbawm,1971).

La segunda Revolución industrial está conformada dentro del periodo de tiempo entre 1879 y 1914. Durante la década de 1870 surge la industria del metal que sirvió para satisfacer la creación

de trenes y ferrocarriles utilizados para el transporte (Mokyr,1999). También crece la industria química y la distribución de bienes petroleros. Poco a poco se desarrollaba la industria eléctrica y a principios del siglo XX surgió la industria automotriz. Dentro de los cambios generados se encuentran el uso de nuevas materias primas como lo es el hierro y el acero, uso de energías como la gasolina, la electricidad y el vapor (Zhang y yang,2020). Además, surgen los motores de combustión interna. Continuó la disminución de artesanos y surgieron operarios en las maquinas. Se desarrollan las comunicaciones como la radio por ejemplo y también gracias al telégrafo se acortan las distancias en la comunicación (Uriarte,2020)

Con respecto a la nueva forma de organización del trabajo destaca el taylorismo y el fordismo- parte de lo que se denominó la administración científica – (Quiroz,2010), que consiguieron aumentar la producción y productividad, reduciendo los costes. La administración científica se fundamenta en la convicción de que los intereses son idénticos, es decir la prosperidad del patrón debe ir de la mano con la prosperidad del empleado (Gómez, Fila, Balduzzi, Peña,2019). Estos modos de trabajo se convirtieron en la base del trabajo en las industrias. El taylorismo, por ejemplo, es un modo de organización en la industria que consiste en disminuir los movimientos de los obreros y por ende optimizar el tiempo, con objeto de disminuir los costes de producción (Piatti, Paris,2021). La producción está organizada en una cadena de montaje en la que una cinta se mueve continuamente con objeto de evitar perder tiempo (Fernandez,2021).

El fordismo es la aplicación del taylorismo en la fábrica de automóviles de Detroit. En esta fábrica Henry Ford aplicó la cadena de montaje con objeto de fabricar un gran número de autos a bajo coste. En esta fábrica se utilizaba una gran maquinaria y trabajadores que eran especializados. Es en este contexto que nace el modelo T, sencillo y barato, destinado al consumo de la clase media en Estados Unidos. La nueva forma de organización se puede resumir en las palabras que Henry Ford escribió en su obra mi vida, en 1925: Nuestras operaciones se resumen en dos principios: ningún hombre debe hacer más de una cosa y el hombre no debe tener un segundo menos de lo que necesita, ni un segundo más (Sánchez, Garza, Santillan,2017).

Además, Henry Ford decía que el hombre que coloca una pieza no la fija o el hombre que coloca un perno no coloca la tuerca (Jáuregui,2007). De esta manera Ford estaba refiriéndose a la especialización que derivaba del taylorismo.

La tercera revolución industrial es iniciada entre mediados del siglo XX y principios del siglo XXI y se vincula con el termino sociedad de la información, concepto que fue acuñado por el economista Jeremy Rifkin (Lastra,2017). Se basa en las innovaciones tecnológicas, las cuales tienden a la automatización de los procesos. Los pilares de la tercera revolución industrial son un mayor empleo de energías renovables, la construcción de edificios que produzcan su propia energía y el uso de hidrogeno como elemento de almacenaje de energía (Cantor,1994).

Otro pilar fundamental es el uso de la tecnología de internet y la transición de los transportes hacia vehículos que cuentan con motor eléctrico. (Rifkin,2011). Dentro de las causas de la tercera revolución industrial se pueden mencionar la crisis del capitalismo en la década de 1960, cambios en la industria, nuevos medios de comunicación y la crisis de los combustibles fósiles (Torrent ,2002).

En torno a la organización del trabajo se produjo una automatización de los procesos, lo que derivó en un cambio de rol del trabajador, es decir fue innecesaria la intervención del hombre en los procesos. (Lastra,2017). En esta revolución las nuevas tecnologías buscan sustituir a la mente humana a través del software y la automatización dirige la economía global hacia una industria sin trabajadores (Lastra,2017). Dentro de los impactos de esta revolución industrial se encuentran la velocidad con la que avanza esta etapa y una de los más importantes es el peligro que produce esta con respecto a los empleos en un futuro o a largo plazo (González, Álvarez, Coronel, Maldonado, Vergara, Granillo,2021).

Finalmente se comenzó a hablar por primera vez de cuarta revolución industrial en el año 2011, un cambio basado en la revolución digital (Schwab,2016). Se caracteriza por un internet más ubicuo y móvil, por sensores más pequeños y potentes que son cada vez más baratos, y por la inteligencia artificial y aprendizaje de la máquina (Salesforce Latinoamérica, 2021).

Otro de los elementos esenciales son las fábricas inteligentes, que se caracterizan por una mejor adaptación a la producción, y pueden ser más eficientes en torno al uso de recursos. La cuarta revolución industrial está centrada en la robótica, el internet de las cosas. Se espera que cambie el mundo del empleo por completo y que afecte industrias en todo el planeta. (Perasso,2016). Según Schwab (2016) la cuarta revolución industrial no se define por un conjunto de tecnologías emergentes en si mismas, sino por la transición hacia nuevos sistemas que están construidos sobre la infraestructura de la revolución digital (anterior). Esta revolución tiende a la automatización total de la manufactura, de hecho, el nombre proviene de un proyecto de alta tecnología en Alemania con objeto de llevar su producción a una total independencia de la mano de obra humana. Para los años venideros se avista el impacto de más actores tecnológicos: el Internet móvil y la tecnología en la nube, los avances en informática y en Big Data (análisis de grandes cantidades de información), las nuevas fuentes de energía y tecnologías, el Internet de las cosas (es decir, la presencia de Internet en prácticamente todo aquello que utilizamos en nuestro día a día), los avances en robótica y en el transporte autónomo, la inteligencia artificial, la fabricación avanzada y la impresión en 3D y, por último, los materiales, la biotecnología y la genética avanzada.(Perez,2016).

Los avances producidos en la tercera y posteriormente cuarta Revolución Industrial, son los que han permitido mediante las nuevas herramientas tecnológicas la modalidad de teletrabajo, ya que este es posible mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, gracias a las

cuales el trabajador puede desempeñar sus actividades a distancia de la empresa u organización en la cual está contratado.

Con respecto a la modalidad de teletrabajo, es preciso señalar que se ha ido dando en distintos países. Por ejemplo, en Estados Unidos el trabajo regular a domicilio entre la población que no trabaja por cuenta propia aumentó un 102 por ciento de 2005 a 2014. Esto implica que en 2014 el número de trabajadores que trabajaban a domicilio al menos la mitad del tiempo ascendía a 3,7 millones, es decir el 2,8 por ciento de la fuerza de trabajo. De 2013 a 2014 el número de trabajadores que realizaban teletrabajo/tele desplazamiento aumentó mucho más rápidamente que el número de trabajadores. En Estados Unidos en el año 2017 un 36% de los funcionarios declaraba teletrabajar total o parcialmente (Soto, Vera, Fuenzalida, Diaz, Darville,2018).

En Canadá, según *Deloitte Access Economics* (2011), en 2006 el 7 por ciento de los trabajadores canadienses, incluidos los trabajadores independientes, consideraba que su domicilio constituía su lugar principal de trabajo. Cuando se excluía a los trabajadores independientes, el porcentaje estimado disminuía a 3,5 por ciento. En 2008, el 11,2 por ciento de la totalidad de los trabajadores indicó que, al menos parte del tiempo, trabajaba a domicilio.

En América Latina, Brasil fue el pionero en incorporar el teletrabajo. Hoy en día más países - considerando la pandemia que inició en el año 2020- han adoptado la modalidad como un medio que contribuye con la inserción laboral, la modernización, la disminución de la movilidad urbana y la calidad de vida (Acuña,2017). Colombia se suma en ser uno de los que implementaron de forma temprana el teletrabajo (desde el año 2008) tanto para el sector público como privado (Soto, Vera, Fuenzalida, Diaz, Darville,2018).

En Brasil el teletrabajo fue implementado por primera vez en el año 1997 cuando se celebró un seminario llamado teletrabajo realizado por la empresa Brasil *Entrepreneur*, que hoy en día se llama Beca *E work*. La ley N°13467 del 13 de julio de 2017, que entró en vigencia en noviembre de 2017, trajo una reforma laboral que cambió las relaciones de trabajo en Brasil. Producto de la reforma los teletrabajadores tienen los mismos beneficios que los que trabajan de forma presencial en las empresas (Mello,2017). Por tanto, el teletrabajo se reglamentó y los derechos de los trabajadores como las vacaciones, el aguinaldo, licencia por maternidad o paternidad, seguro de desempleo, fondo de garantía de tiempo de servicio y la jubilación se mantienen.

En Colombia el teletrabajo está regulado por la ley N°1221 del año 2008 del Ministerio de Tecnologías de Información y Telecomunicaciones. En esta se define al teletrabajo como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando las TICS, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico del trabajo. Es uno de los países que tiene un marco normativo exclusivo acerca del teletrabajo y cada dos años desde el 2012 se hace un estudio con

objeto de evaluar el impacto del teletrabajo .En el último estudio de penetración del teletrabajo en Colombia , realizado por el ministerio de la información y las comunicaciones , el teletrabajo paso de estar presente de un 9% a un 16% de la base de organizaciones encuestadas entre 2014 y 2016 , demostrando un crecimiento de 202% desde que se implementó la modalidad de teletrabajo . Dentro del 49% de las organizaciones que han adoptado teletrabajo lo han hecho bajo un modelo parcial suplementario, es decir una modalidad de teletrabajo en la que los trabajadores trabajan un par de días en algún lugar determinado -como su hogar, por ejemplo -y el resto lo efectúan en las instalaciones de la empresa (Lopez, Moreno,2017).

En Costa Rica los últimos años se muestra un incremento sostenido bajo la modalidad del teletrabajo y se ha aplicado tanto en el sector privado como en las instituciones públicas. Una de las razones por las que se ha implementado ha sido la búsqueda de mayor productividad, la búsqueda de reducir costos y mejorar la calidad de vida. Por otra parte, el teletrabajo se ha convertido en una opción para favorecer la inclusión social y brindar oportunidades a los emprendimientos. Uno de los primeros casos fue en el año 2007 en la empresa estatal de electricidad y telecomunicaciones que puso en práctica un plan piloto con 16 funcionarios. Los resultados fueron un aumento de la productividad de un 30%, una reducción de costos cercana al 12% , mejora en la satisfacción laboral y reducción en la brecha digital(Llubere,2017).

En Argentina, por ejemplo, de acuerdo con distintos estudios realizados por el Instituto nacional de estadísticas y censos, el 2,7% de los trabajadores ejercen su labor bajo el teletrabajo y dentro de esta cifra ciento ochenta y seis mil seiscientos ochenta y siete son personas son dependientes mientras que doscientos veintiséis mil trescientos cuarenta y nueve son independientes. Por otra parte, si se consideran otras estadísticas, el porcentaje es mayor, donde se habla de dos millones de hogares en los cuales se realiza teletrabajo. Existen estudios que coinciden en que las horas bajo la modalidad de teletrabajo superan las horas en una oficina de forma presencial, lo que influye sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que da lugar a distintos riesgos psicosociales (Boiarov,2017).

Un estudio realizado en la ciudad de buenos aires a 106 trabajadores mostró que el 61% dice que ha mejorado su rendimiento, mientras que un 53% dice tener una mayor concentración a la hora de ejercer su labor y un 35% dice que le resulta más fácil cumplir con su labor. Otro estudio realizado en la provincia de buenos aires da cuenta que los obstáculos para las mujeres fueron el aislamiento y la conciliación familia-trabajo-ocio. Además, los horarios atípicos afectan la vida y salud a partir de los 40 años en adelante (Neffa,2015), especialmente entre las mujeres debido a que la alteración del ritmo cardiaco está asociado al estrés, la depresión y la ansiedad. Una de las manifestaciones del deterioro son la fatiga crónica, perturbación del sueño, perdida de atención trastornos musculo-esqueléticos, aumento de problemas digestivos y cardiovasculares.

En México se da principalmente el teletrabajo en las áreas industriales y de servicios que se ejercen en las zonas metropolitanas como Ciudad de México, Guadalajara, Monterrey y en las principales capitales de los estados. La modalidad de teletrabajo puede ser el trabajo parcial (trabajar menos horas que un trabajo completo), el trabajo compartido (el trabajado para una persona se hace entre dos o más), el trabajo desde el hogar (se trabaja desde el hogar del colaborador) y el trabajo comprimido (se comprimen las horas que componen la jornada laboral semanal en menos días). En México la ley federal de trabajo es quien se encarga de regular la materia laboral. En el año 2015 se le hizo una reforma, en la cual se incluye el teletrabajo. El nombre que la ley ocupa para referirse al teletrabajo es trabajo a domicilio. Según la ley, el trabajo a domicilio es el que se ejecuta para un patrón en un lugar que elija el trabajador, sin estar vigilado ni dirigido por el empleador y que se realiza a distancia por medio de las tecnologías de la información y comunicación. Cabe destacar que los salarios de los trabajadores no podrán ser menores que los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa en la que estos realicen el trabajo. Finalmente, los trabajadores conservan derechos como el pago del día de descanso obligatorio, vacaciones anuales y demás que rijan en la ley (Cabrera,2017).

En Paraguay en cambio, no está institucionalizada la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, se evidencian formas de teletrabajo en las ferias del empleo desarrolladas por la dirección general de empleo, en las cuales se han identificado vacantes correspondientes al teletrabajo. Ejemplos de estas vacantes son para servicios de *call center*, ventas online, diseño gráfico, estudios de mercado, entre otras (Morinigo,2017).Con respecto al marco Normativo, en 2016 se presentó un proyecto de ley de teletrabajo en la cámaras de diputados .Posteriormente se hicieron revisiones y mesas de dialogo con el fin de analizar el teletrabajo .Por tanto se discutieron los beneficios y desafíos que conllevaba la implementación del teletrabajo como forma de organización laboral .El proyecto de ley actual contempla distintos aspectos como la restricción del teletrabajo en relación de dependencia , que la jornada de teletrabajo sea total o parcial , la garantía de tener los mismos derechos que los trabajadores presenciales , garantizar el respeto a la privacidad del trabajador en su domicilio y la voluntariedad de la modalidad.

En Uruguay comenzó el teletrabajo como iniciativa privada producto de la Crisis Financiera en el año 2002. Esta crisis afectó a Uruguay y a Argentina. como Uruguay tenía una fuerte dependencia del mercado argentino, se vio en la obligación de exportar a otros mercados a través del comercio electrónico. En consecuencia, una gran cantidad de trabajadores comenzaron a vender sus productos y ofrecer servicios por internet en todo el mundo, extendiéndose luego a otros sectores de la sociedad. Al año 2016 trabajaban de manera remota unas cien mil personas (comprendiendo que la población uruguaya es poco más de 3 millones de personas). Los teletrabajadores constituyen un 8% de la fuerza laboral pero no disponían de un marco regulatorio para el teletrabajo. Es por ello que La cámara Uruguaya De Tecnologías De La Información impulsó un proyecto de ley de teletrabajo (Gudiño,2017).

En América Latina se han creado leyes que regulan el teletrabajo, por ejemplo, en Chile el año 2020, Argentina en agosto del mismo año, mientras que Paraguay lo hizo en el año 2021. Además, Uruguay se suma a crear la normativa el mismo año que Paraguay, pero en el mes de agosto, es decir estas normativas se realizaron en un contexto de pandemia. No obstante, la normativa se realizó para ordenar el teletrabajo en cualquier época. Además, según el primer informe de teletrabajo de 2017 de la academia internacional de trabajo para América latina, Argentina tenía 2 millones de teletrabajadores, Brasil 7 millones 500 mil, Colombia 31 mil, Costa Rica 20 mil, Chile 50 mil y México 2 millones 600 mil (Saco-Sarrios,2006).

En Chile el teletrabajo se viene desarrollando hace varios años, y aunque no existían cifras oficiales se estima que desde el 2003 unos 320 mil chilenos realizan algún tipo de teletrabajo (Salazar,2007). En el sector privado, por ejemplo, la empresa ENEL comenzó con un programa de 12 personas bajo teletrabajo en el año 2012. al año 2017 llevaba 85 trabajadores.

Por otra parte, existe un estudio de trabajando.com en el que un 52% de los que trabajan en una organización microempresa dicen que se utiliza la modalidad a distancia. Además, un 33% de los que trabajan en pequeña empresa afirman que trabajan de esta manera, un 26% en la mediana empresa y un 29% de los que trabajan en grandes empresas. Dentro del total de encuestados (1396) el 27% reconoció que trabajan bajo esta modalidad.

En el sector público en Chile, INAPI ha sido la primera institución del Estado en implementar el teletrabajo en 2017. Lo que se busca a través de esta modalidad es aumentar la productividad y calidad de los servicios entregados. En el artículo N°43 de la ley N°20971 del Ministerio de Hacienda, se facultaba al director nacional de INAPI para eximir hasta un 10 % del personal con objeto de que pudieran realizar sus labores fuera de las dependencias de la organización (Gallegos, Medina, Ramírez, Mora,2021). La implementación se realizó entre 2017 y 2018, y los trabajadores tuvieron que trabajar cuatro días en su hogar y al menos uno tenían que presentarse a trabajar en el espacio físico de INAPI. Cabe destacar que los funcionarios siguen con sus mismos deberes y derechos.

Se especula que el teletrabajo en Chile pueda convertirse en una real alternativa al trabajo tradicional considerando factores tales como la posición geográfica, la capacidad lingüística, la mano de obra educada y la difusión y capacitación en el uso de las Tics (Salazar,2007).

De acuerdo con un estudio de Randstad de 2021, durante el primer trimestre del año 2020 la implementación del teletrabajo en el país llegó a un 72%. Dentro de los encuestados, un 53% reconoce que su organización tiene nula o intermedia capacidad para realizar teletrabajo ya que consideran que para implementar teletrabajo de una forma correcta se necesita una infraestructura y tecnología adecuada (Lopez,2020). Además, muchos trabajadores han notado que estando en su casa es difícil apagar el computador y dejar para mañana las tareas que se

presentan tras finalizar la jornada laboral. Al estar en casa se cree que el trabajador estará disponible todo el día, sin embargo, es importante que el trabajador se desconecte y al mismo tiempo los líderes de la organización puedan respetar el horario laboral. Por otra parte, a veces se producen problemas ya que el trabajador no tiene una conexión a internet adecuada, falta de equipo, de escritorio o fallas en el lugar de la casa donde este trabaja que impide que tenga un rendimiento adecuado.

Con respecto a la inactividad física, la OMS en el año 2010 advertía que tiene gran influencia en la salud y en la presencia de enfermedades no transmisibles y que por tanto el teletrabajo la aumenta. Por otra parte, según la agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA) no todo es reducible al aspecto metabólico. Al estar el trabajador sentado durante largo tiempo, puede sufrir trastornos musculo esqueléticos. Además, un estudio realizado en dos universidades españolas relaciona el dolor de músculos y huesos con el teletrabajo en tiempos de pandemia. Por tanto, la persona que trabaja desde su casa no cuenta con las condiciones ergonómicas óptimas para el desarrollo de su actividad, por lo que puede estar predispuesto a presentar molestias musculares, en tendones y dolores en la zona lumbar (Gentil,2021).

Es por ello que el presente estudio se centrará en identificar los efectos que puedan afectar la calidad de vida de los funcionarios de la administración pública chilena en la región metropolitana durante el periodo 2020-2022. En este estudio, el concepto de teletrabajo es elaborado a partir de dos conceptos de teletrabajo que derivan del derecho, mientras que el concepto de calidad de vida será abordado desde la psicología.

2. Pregunta de investigación:

¿Cuáles son los efectos del Teletrabajo en la Calidad de vida de los funcionarios de la Administración Pública Chilena en la región Metropolitana durante el periodo 2020-2022?

3. Objetivos de la investigación:

3.1 Objetivo General

Identificar los efectos del teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios de la Administración Pública Chilena en la región metropolitana durante el periodo 2020-2022

3.2 Objetivos específicos:

- 3.1.1** Establecer los efectos de las variables del teletrabajo en la calidad de vida en los funcionarios públicos
- 3.1.2** Describir las percepciones de los funcionarios de la administración pública chilena en la región metropolitana durante el periodo 2020-2022
- 3.1.3** Caracterizar a los funcionarios de la administración pública chilena en la región metropolitana que desarrollaron la modalidad de teletrabajo durante el periodo 2020-2022

4. Justificación de la investigación

Generalmente el trabajo se ha realizado de forma presencial, sin embargo, desde hace el año 2001 en Chile se ha realizado teletrabajo. El teletrabajo es una modalidad la cual ya existía en Chile, pero se aplica una reforma en el año 2020 a través de la ley N°21220 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debido principalmente como alternativa para conciliar el trabajo y prevenir el virus del COVID 19 -por ejemplo, los primeros meses estando en cuarentena al interior del hogar con objeto de evitar los contagios -, mientras que a la vez se intentaba continuar con la producción en el país. El presente estudio busca identificar los efectos que el teletrabajo produce en la calidad de vida de los Funcionarios Públicos que desempeñaron teletrabajo en la región metropolitana durante el periodo 2020-2022. Esta modalidad se produce gracias al uso de tecnologías de comunicación e información, que permiten que cada funcionario pueda desempeñar una jornada laboral desde el hogar o desde algún otro lugar. Lo que permite el teletrabajo es reducir los tiempos que los funcionarios destinan a llegar al trabajo y luego a volver a su hogar. Con respecto al teletrabajo, se podrían considerar los efectos con objeto de saber cómo mejorar la productividad, a la vez que el trabajador sienta un mayor bienestar a la hora de desempeñar su labor. Esta investigación espera ser un aporte respecto a la teoría del teletrabajo, ya que, si bien existen investigaciones acerca de la implementación del teletrabajo en el sector privado, existen escasas o nulas investigaciones aplicadas al sector Público, por lo que espera contribuir a la realización de más investigaciones a fin de conocer a fondo la modalidad de teletrabajo . Además, el estudio espera ser un aporte a quienes se interesen por el teletrabajo, una modalidad que quizá pueda extenderse en el tiempo más allá de la pandemia conforme a tener una noción de lo que implica en la calidad de vida, tanto de los funcionarios como de trabajadores pertenecientes al ámbito privado.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

1. Definición del concepto de Teletrabajo

El teletrabajo nace en Estados Unidos hacia el año de 1973, en la empresa IBM, que abrió la opción para que algunos funcionarios con rango de directivos o administrativos, pudieran ejercer sus labores a distancia, desde sus hogares u otros lugares en lo que pudieran realizarla. La meta de esta empresa fue la reducción de gastos y el aprovechamiento del tiempo. (Diazgranados, 2012).

Durante la década de 1970, el físico Jack Nilles acuña un concepto llamado teletrabajo, que se concibe como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información (correa,2015). Jack Nilles definió el concepto de *telecommuting*, que se refería a enviar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo. (Rubio,2010). Este concepto de *telecommuting* se refiere al hecho de evitar los desplazamientos entre el hogar y el trabajo ya que se utilizan las telecomunicaciones para realizar el trabajo (Gallusser,2005).

Dos décadas luego de la implementación de las ideas de Nilles, el teletrabajo comenzó a considerarse como alternativa al trabajo presencial, por tanto, los gobiernos comenzaron a implementarlo y promoverlo con objeto de fomentar la conciliación de la vida personal y laboral (Joric,2020)

Desde la administración, un autor como Martínez (2012) afirman que el concepto *telecommuting*, se refiere a cambiar el desplazamiento diario al trabajo por las telecomunicaciones desde el domicilio, mientras que el *telework* se refiere al trabajo desempeñado en cualquier lugar, por ende, más flexible que el *telecommuting*.

Además, autores como Pereda y Zapata (2019) desde la administración, definen el teletrabajo como una forma de efectuar un trabajo o profesión, cumpliendo funciones fuera de la institución mediante las Tics para cumplir las tareas designadas.

Según López Pérez (2021) Desde la administración, afirman que el lugar de trabajo es elegido por el teletrabajador y se delimita geográficamente al alcance de la tecnología, que puede ser de la propiedad de este o ser provista por el empleador.

Además, para Nicklin, Cerasoli y Dydyn (2016), los teletrabajadores se clasifican mediante 6 factores tales como, proporción de tiempo, lugar de ejecución, horario, colaboración, sincronización y autonomía.

Para el autor Belzunagui (2001), quien, desde la sociología, afirma que el teletrabajo debe cumplir condiciones las cuales son: que se desempeñen labores en un lugar distinto al de la compañía, que se utilicen las tecnologías de la información y que el trabajo a distancia es esencial al trabajador y no de tipo esporádico.

El autor Suarez-Barros (2016) desde la psicología, quien señala que el teletrabajo distintas modalidades. Por ejemplo, esta

- a) El teletrabajo autónomo, desarrollado por personas independientes que promocionan y desarrollan una labor o servicio a través de las Tics
- b) El teletrabajo suplementario, que es desarrollado por personas a través de un contrato pero que en ocasiones asisten a actividades puntuales dentro de la instalación de la organización
- c) El teletrabajo móvil, el cual desempeñan personas a través de sus móviles, quienes están la mayoría del tiempo fuera de la oficina o lugar de trabajo.

Por otra parte, desde la Psicología, el autor Santillán (2020) define el teletrabajo como una forma de estructura laboral, en la cual se desempeñan funciones y responsabilidades, por medio de las tics, sin requerir la presencia del trabajador, pero cumpliendo objetivos y resultados.

Luego está el enfoque del derecho en el cual el autor Thibault (2001), definió al teletrabajo como una forma de organización en la que se ejecuta el trabajo a distancia, mediante el uso de técnicas informáticas y de telecomunicación. Otro autor como Sanguinetti (2003) quien define el concepto de teletrabajo desde el derecho, afirma que el teletrabajo es aquel realizado por quienes desarrollarían un trabajo en beneficio de una o más empresarios, bien desde su domicilio u otro lugar sirviéndose de medios informáticos para su ejecución y comunicación con el destinatario de su actividad. Sanguinetti agrega a las definiciones anteriores los lugares desde los que se podría generar esta modalidad y su definición también especifica que es a través de tecnologías de la información.

El autor Correa (2020) Desde el derecho, señala que el teletrabajo es una modalidad distinta a las existentes, en la cual el trabajador se relaciona con el espacio de producción de un producto, con la participación de la tecnología y la comunicación a la vez que varía el tiempo y algunas veces el tipo de contratación de este.

Por tanto, el denominador común de las definiciones es que el teletrabajo se realiza lejos de las instalaciones, es decir alejado del espacio físico, se utilizan necesariamente las tecnologías de la información para realizar esta modalidad de trabajo, y que se desempeñan funciones.

Sin embargo, una de las definiciones más integra es la normativa de la ley de teletrabajo en Colombia. la ley N°1221 del año 2008 del Ministerio de Tecnologías de la información y

comunicaciones, define al teletrabajo una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las Tics, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un espacio específico de trabajo (Ley N°1221,2008). Por otra parte, La ley chilena N°21220 del año 2020, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, señala que el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, es decir un trabajo prestado desde el domicilio del trabajador u otro lugar ajeno a la empresa, en la que los servicios son prestados mediante la utilizados de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (BCN,2020).

La definición del concepto de teletrabajo será elaborada a partir del conjunto de las dos leyes anteriores. Por tanto, el teletrabajo es una forma de organización laboral, en la que se desempeñan actividades o prestación de servicios, utilizando como medio las tecnologías de información y comunicación, en la que el trabajador desempeña sus funciones a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en la organización o en algún sitio específico de trabajo.

2. Definición del concepto de Calidad de Vida

El concepto de calidad de vida ha evolucionado conforme el paso del tiempo. Por ejemplo, para los autores Moreno y Ximénez (1996) la calidad de vida significaba en las sociedades como la egipcia, la romana, la hebrea y la griega el cuidado de la salud del sujeto, conformado por aspectos alimenticios y de higiene. A fines de la EDAD MEDIA el concepto se amplió ya que no solo consideraba la higiene y salud, sino que además se extendía a la preocupación de los derechos humanos y laborales (Moreno y Ximenez,1996).

Posteriormente en el siglo XX, el término calidad de vida deriva del período de post guerra durante el estado de bienestar, es decir de las ideas keynesianas las cuales consistían en que el estado debía ofrecer algún tipo de protección a quienes no podían por sí mismos tener una vida aceptable según criterios de la sociedad moderna (Zapata y Duque,2013).

El concepto de calidad de vida lo definió por primera vez Pigou en 1932, quien desde la economía acuñó el término refiriéndose a los costos sociales de las decisiones del gobierno para poder calcular un producto social neto (Tonon,2006).

Según Tonon (2006), La ONU en 1954 se refirió al concepto de nivel de vida, definiéndolo como el punto en el cual las necesidades globales de una población lograban su satisfacción. Es decir, a la definición le agregaron indicadores tanto económicos como de desarrollo sociocultural.

Por ejemplo, para Lugones (2002) quien habla desde la medicina, la calidad de vida también tiene un enfoque social y económico ya que las condiciones socioeconómicas son esenciales para el bienestar del ser humano; A eso se suma el aspecto psicológico, que son para el autor aspectos determinantes que tienen que ver con el modo de vida de las personas.

Además, para el autor García (2005) quien habla desde la psicología, en la década de 1960 cobra interés el bienestar social a través de los indicadores sociales, considerándose el bienestar material dentro del bienestar personal, por lo que el concepto de calidad de vida sufrió una ampliación en sus dimensiones

Para la década de 1970, el autor Bautista-Rodríguez (2017) quien habla desde la medicina, afirma que el concepto de calidad de vida tuvo un cambio significativo, ya que comenzó a incorporar medidas subjetivas, como por ejemplo sentimientos personales de satisfacción o de felicidad. Por tanto, se pasó de comprender el bienestar en términos objetivos a una perspectiva subjetiva de bienestar con la vida.

Posteriormente los autores Levy y Anderson (1980) desde la psicología, agregaron componentes al concepto de calidad de vida. Estos componentes son la salud, la alimentación, la educación, el trabajo, la vivienda, la seguridad social, la vestimenta, el ocio y los derechos humanos. Estos componentes son los que determinan el nivel de vida tanto de los pueblos como de las personas.

El autor Ardila (2003) desde la psicología, especifica los componentes, al afirmar que la calidad de vida es un estado de satisfacción general, que deriva de la realización de las potencialidades de la persona y que además contiene aspectos objetivos y subjetivos. Dentro de los subjetivos contiene la intimidad la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud. Por otra parte, considera que dentro de los aspectos objetivos se encuentra el bienestar material y las relaciones armónicas con el ambiente físico y social.

Ya que el concepto de vida ha evolucionado hasta considerar los aspectos subjetivos, existen autores desde la psicología que definen la calidad de vida como un estado deseado de bienestar personal, compuesto por varias dimensiones (Schallock y Verdugo,2007). Estas dimensiones de la calidad de vida son el bienestar físico, bienestar emocional, bienestar material, relaciones interpersonales, inclusión social, desarrollo personal, autodeterminación y derechos. Además, las dimensiones varían según la importancia o valor que se les atribuye y varían según la cultura y contexto en donde se aplican.

A lo largo de su desarrollo en la historia, el concepto de calidad de vida se ha caracterizado por su continua ampliación. En primer lugar, inicialmente consistía en el cuidado de la higiene y salud pública. Posteriormente se extiende a los derechos humanos, laborales y ciudadanos. Luego al acceso de bienes económicos, para finalmente convertirse en la preocupación por la experiencia

del sujeto, de su vida social, su vida cotidiana y de su propia salud. En consecuencia, el concepto se ha vuelto más complejo.

Para los efectos de nuestra investigación se entenderá el concepto de calidad de vida desde el enfoque de la psicología, a través de los autores Schalock y Verdugo (2007) ya que se considera que es una definición integra acerca de la calidad de vida. Se entenderá por calidad de vida un estado de bienestar personal que se compone por varias dimensiones que son influenciadas por factores personales y ambientales como son el bienestar físico, bienestar emocional, bienestar material, relaciones interdependientes y desarrollo personal (Schalock, Verdugo,2007).

3.Marco Normativo

El teletrabajo es reconocido por primera vez a través de la Ley chilena N.º 19.759 del ministerio del trabajo y previsión social el año 2001, que modificó el código del trabajo, incorporando como un caso de excepción a la duración máxima de la jornada ordinaria de 45 horas semanales consagrada en el artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo. El inciso 1º establece que “asimismo, quedan excluidos de la limitación de la jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones” .En Chile el teletrabajo antes de la ley N°21220 del año 2020 era parte del CODIGO DEL TRABAJO , específicamente en el artículo veintidós de este, en el cual los trabajadores tenían su contrato de trabajo como cualquier jornada laboral (Diaz,2021,p.13) .

Una de las más recientes legislaciones es la ley N° 21.220 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que modifica el CODIGO DEL TRABAJO ,en la cual las partes podrán acordar, en un anexo a su contrato, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, asegurando el debido resguardo del trabajador, otorgando las garantías constitucionales y derechos irrenunciables mientras perdure éste(Gallegos,Medina,Ramirez,Mora,2021,p.4).Por otra parte, esta regulación evita un menoscabo de la remuneración de los trabajadores. En esta ley se define el trabajo a distancia como aquel en que el trabajador presta sus servicios total o parcialmente desde su domicilio u otro lugar distinto de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa (BCN,2020).

Por otra parte, el trabajo a distancia se define como teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante el uso de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (BCN,2020).

La ley establece el derecho a desconexión, que garantiza que los trabajadores no están obligados a responder las comunicaciones u otros requerimientos del empleador durante al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. Además, el empleador debe proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para realizar el trabajo a distancia y teletrabajo, no pudiendo obligar al trabajador a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de funciones (BCN,2020).

Actualmente en Chile, la tasa de implementación de teletrabajo es de un 95,3% y el 66% no definió fecha de término, lo cual puede ser señal de trascender con esta modalidad (Gallegos, Medina, Ramírez, Mora,2021).

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

1. Metodología de la Investigación

El enfoque es de tipo cuantitativo considerando las necesidades del presente estudio. El objeto de estudio son los efectos del Teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios de la Administración Pública Chilena. La investigación es de tipo descriptiva. En este estudio se recurrió a un diseño no experimental, transeccional, debido a que se recogen los datos en un solo momento.

En la investigación se aplicó la técnica de encuesta. La población de estudio estuvo conformada por todos los funcionarios a de la administración pública en la región metropolitana que hayan trabajado bajo la modalidad de teletrabajo durante el periodo 2020-2022.

2. Fuentes de Información

La fuente de información es primaria, ya que la información se obtiene a partir de las respuestas de los funcionarios, a quienes se les pidió responder las preguntas de la encuesta.

3. Población y muestra

La selección de muestra fue de tipo no probabilística. Por medio de la realización de una encuesta llevada a cabo durante el 20 de Octubre y el 02 de Noviembre del presente año 2022, esta fue respondida por 159 funcionarios(as) que desarrollaron teletrabajo en el periodo 2020-2022. El rango de edad de los encuestados es entre 25 y 65 años, mientras que el tipo de contrato de los funcionarios es de planta, contrata o a honorarios. La técnica de selección de individuos fue la de bola de nieve ya que se difundió mediante medios digitales y se solicitó a las personas que distribuyeran las encuestas. Otro medio de difusión de la encuesta fueron la página de Instagram Brigada de administradores Públicos y el grupo de Facebook Administradores Públicos y estudiantes de Administración Pública de Chile. En esta investigación no se realizó hipótesis.

4. Método de recogida de datos

El instrumento que se utilizó para recoger los datos fue la encuesta. La encuesta se realizó entre el 24 de octubre y el 2 de noviembre del presente año 2022, de forma online, a través de la herramienta *Google Form*. Los tipos de preguntas en la encuesta fueron de tipo dicotómicas, de selección múltiple, de evaluación y ponderativas.

4.1 Perfil de los encuestados

Con respecto a los funcionarios de la Administración Pública, según Dipres (2020), el total del personal de la dotación es de 336.577. De estos, un 93,7% lo compone la administración central, mientras que un 6,3% lo compone los organismos autónomos. De la administración central, un 57,8% son mujeres y el 35,9% son hombres. Por otra parte, en los organismos autónomos, un 3,4% son mujeres, mientras que un 2,9% son hombres.

Respecto a la calidad jurídica, los funcionarios de planta son 93.652, lo que equivale a un 27,8%. Los funcionarios a contrata son 228.013, lo que equivale a un 67,7% y los de otras calidades jurídicas son 14.912, el equivalente a un 4,4%. Dentro de los funcionarios de planta, un 56,6% son mujeres mientras que un 43,4% son hombres. Respecto al personal a contrata, un 63% son mujeres y un 37% son hombres. Luego en las otras calidades jurídicas, un 63,2% son mujeres y un 36,8% son hombres (Dipres,2020).

Del total de la dotación los funcionarios que tienen 24 años o menos equivalen a un 1,7%, los que tienen entre 25 y 34 años son un 27,6%, los que tienen entre 35 y 44 años son un 31,2%. Los que tienen entre 45 y 54 años equivalen a un 22,1%, los que tienen entre 55 y 59 años equivalen a un 8,6%, los que tienen entre 60 y 64 años, a un 6,2% y los que tienen 65 y más años a un 2,6% (Dipres,2020).

Por otra parte, el total de del personal a honorarios Según Dipres (2021) es de 45.004. De estos, el total de mujeres es de 27.179, mientras que los hombres son 17.825.

Además, según Dipres (2018), la distribución del personal del gobierno central del año 2017 en la región metropolitana es de 101.648, por tanto, es donde hay una mayor cantidad de funcionarios trabajando respecto a las demás regiones del país.

4.2 El cuestionario

El cuestionario de la encuesta realizada contiene 37 preguntas que se ordenan en 10 ítems. El primer ítem se refiere a la caracterización del encuestado, el ítem 2 se refiere a la forma de

organización del trabajo. El ítem 3 se refiere al desempeño de actividades en el teletrabajo. El ítem 4 es relativo al lugar del teletrabajo. El ítem 5 se refiere al uso de Tics. El ítem 6 se trata del bienestar emocional, el ítem 7 a las relaciones interpersonales. El ítem 8 se refiere al bienestar material, el ítem 9 al bienestar físico y el último ítem se refiere al desarrollo personal.

5.Método de análisis de la información

Se aplicó el método de análisis descriptivo. Con la información derivada de la encuesta se procedió a analizar los datos y establecer distintos gráficos y distribución de frecuencias con el programa R STUDIO.

6.Fases de la Investigación

El primer paso fue solicitar a los funcionarios públicos dentro de la región metropolitana que trabajaron desempeñaron la modalidad de teletrabajo, que contesten la encuesta a través de grupos de Facebook y páginas de Instagram. Luego de que los funcionarios(as) respondieron la encuesta dentro del plazo estimado, los resultados de esta fueron analizados mediante el programa R STUDIO.

A continuación, se presenta la tabla de operacionalización de variables.

Tabla de Operacionalización de Variables

Concepto	Dimensiones	Variables

<p>Teletrabajo: El teletrabajo es una forma de organización laboral, en la que se desempeñan actividades o prestación de servicios, utilizando como medio las tecnologías de información y comunicación, en la que el trabajador desempeña sus funciones a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en la organización o en algún sitio específico de trabajo (Fuente: Elaboración propia)</p>	<p>Dimensión 1: Forma de organización del trabajo</p>	<p>Variable 1 Trabajo individual Variable 2 Trabajo en grupo Variable 3 Realización de funciones</p>
	<p>Dimensión 2: Desempeño de actividades en el teletrabajo</p>	<p>Variable 1 Adaptabilidad y flexibilidad Variable 2 Eficiencia Variable 3 Trabajo en equipo</p>
	<p>Dimensión 3: Lugar de teletrabajo</p>	<p>Variable 1 Espacio de trabajo Variable 2 Lugar desde donde trabaja</p>

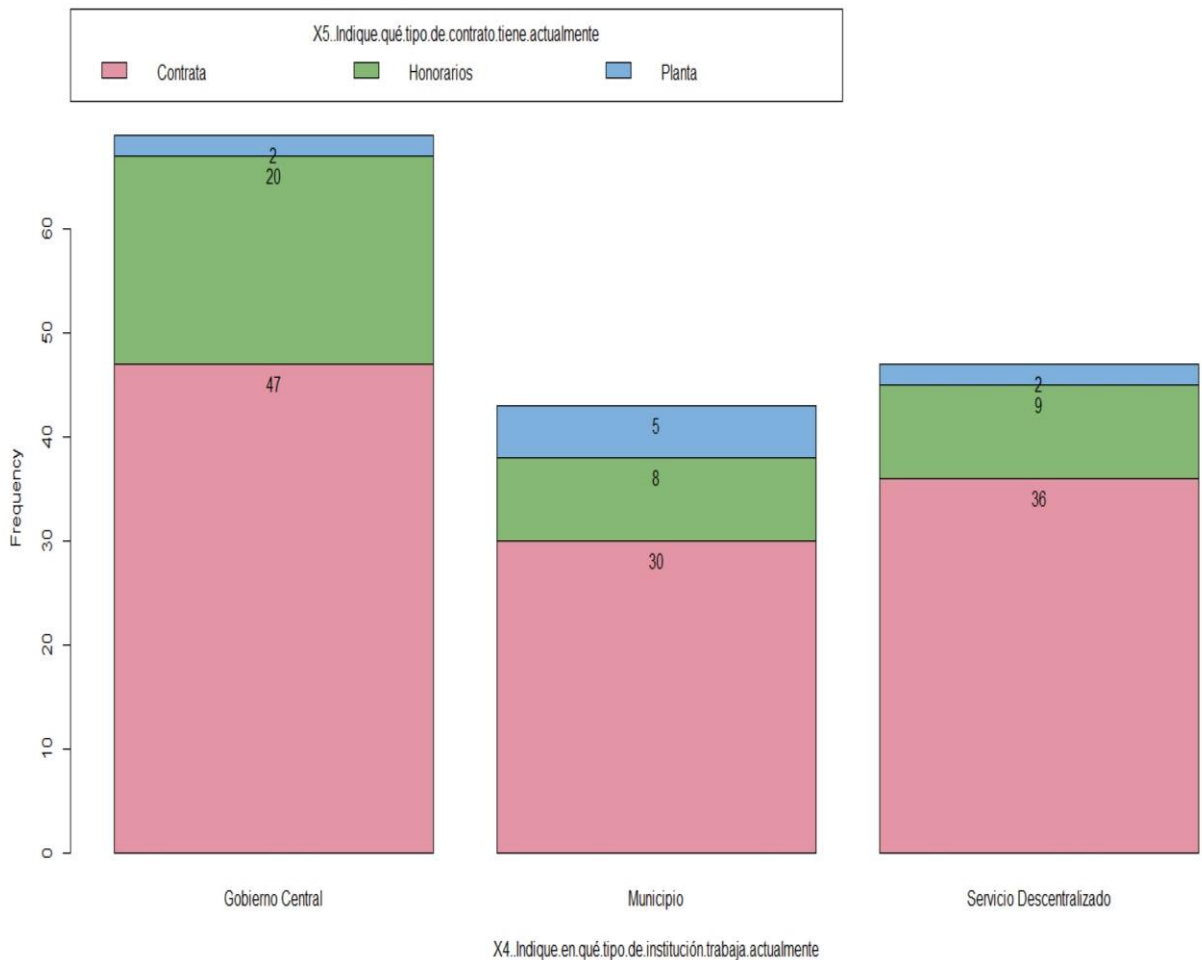
	Dimensión 4: Uso de Tics	Variable 1 Uso de Correo electrónico Variable 2 Tipo de software utilizado Variable 3 Conexión a internet
<p>Calidad de vida: La calidad de vida individual se entiende como un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye. La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles a la cultura y al contexto en que se aplica. Estos son: bienestar físico, bienestar emocional, bienestar material, relaciones interdependientes y desarrollo personal. por Schalock y Verdugo, (2007)</p>	Dimensión 1: Bienestar Emocional	Variable 1 Estado anímico Variable 2 Satisfacción Variable 3 Ausencia de estrés
	Dimensión 2: Relaciones interpersonales	Variable 1 Apoyo familiar Variable 2 Comunicación con sus pares variable 3 vida social
	Dimensión 3: Bienestar material	Variable 1 Estado financiero Variable 2 Vivienda Variable 3 Situación laboral
	Dimensión 4: Bienestar físico	Variable 1 Molestia/dolor físico Variable 2 Estado nutricional Variable 3 Síntomas de enfermedad

	Dimensión 5: Desarrollo Personal	Variable 1 Capacitaciones Variable 2 Desempeño Variable 3 Productividad

Capítulo 4: HALLAZGOS

A continuación, se mostrarán los hallazgos que derivan de los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada a los funcionarios de la administración pública de la región metropolitana durante el periodo 2020-2022; Esto con objeto de identificar los efectos que tuvo el teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios(as) de la Administración Pública. El número de funcionarios(as) que contestaron la encuesta fue de un total de 159. En cuanto al Ítem 1, correspondiente a la caracterización De los encuestados, hay 96 mujeres y 63 hombres, lo que equivale al 60% y un 40% respectivamente. Con respecto a las comunas en donde trabajan los funcionarios(as), el mayor porcentaje perteneciente a un 41% trabaja en la comuna de Santiago, un 9% trabaja en las Condes, un 3% trabaja en Maipú, un 3% en Ñuñoa y un 38% trabaja en otras comunas. En cuanto a los datos perdidos de la encuesta, no se registraron datos perdidos. Los encuestados tienen un rango etario entre los 25 años y los 64 años. El funcionario de menor edad tiene 25 años y el de mayor edad tiene 64 años. El promedio de edad de los funcionarios(as) es de 33 años. A continuación, se presentan los gráficos según los distintos Ítems de la encuesta, desde los cuales se obtuvieron los distintos análisis.

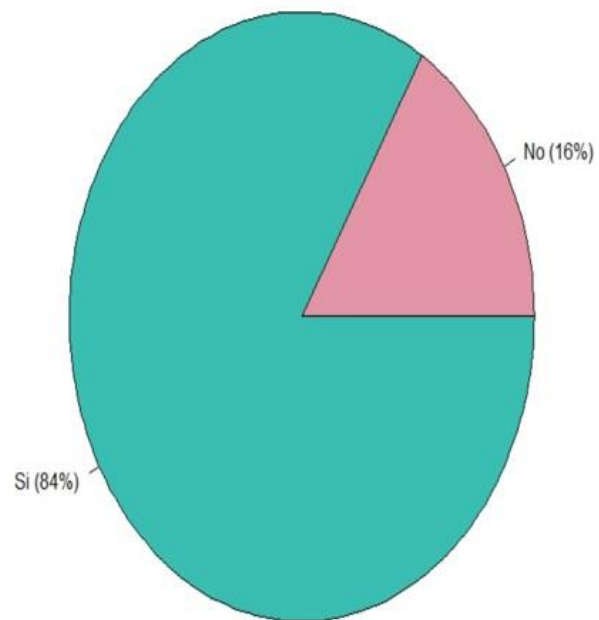
Gráfico 1: Qué tipo de contrato tiene actualmente, según el tipo de institución en que trabaja



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que la mayoría de los funcionarios que respondieron la encuesta trabajan como contrata y que trabajan en el gobierno central. Por otra parte, la mayoría de los funcionarios de tipo planta trabajan en algún municipio y que el mayor número de funcionarios que trabajan a honorarios desempeñan funciones en el gobierno central.

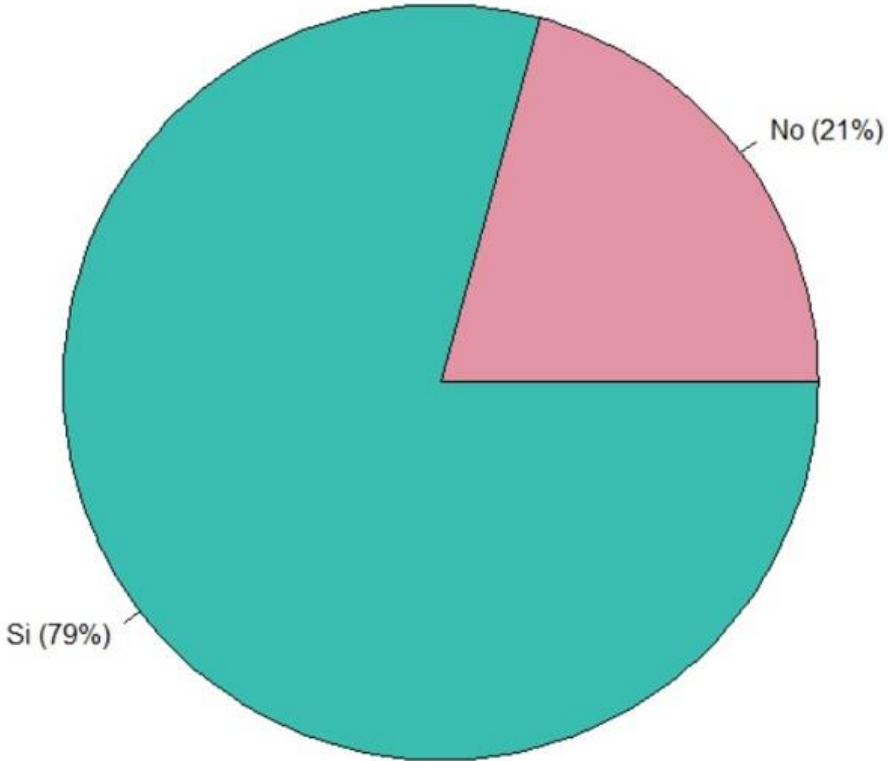
Gráfico 2: Siente que pudo realizar todas las funciones durante el teletrabajo que realizaba durante la presencialidad



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 2, Un 84% de los encuestados siente que pudo realizar las funciones que desempeñaba durante la presencialidad bajo la modalidad de teletrabajo, mientras que solo un 16% siente que no pudo realizarlas.

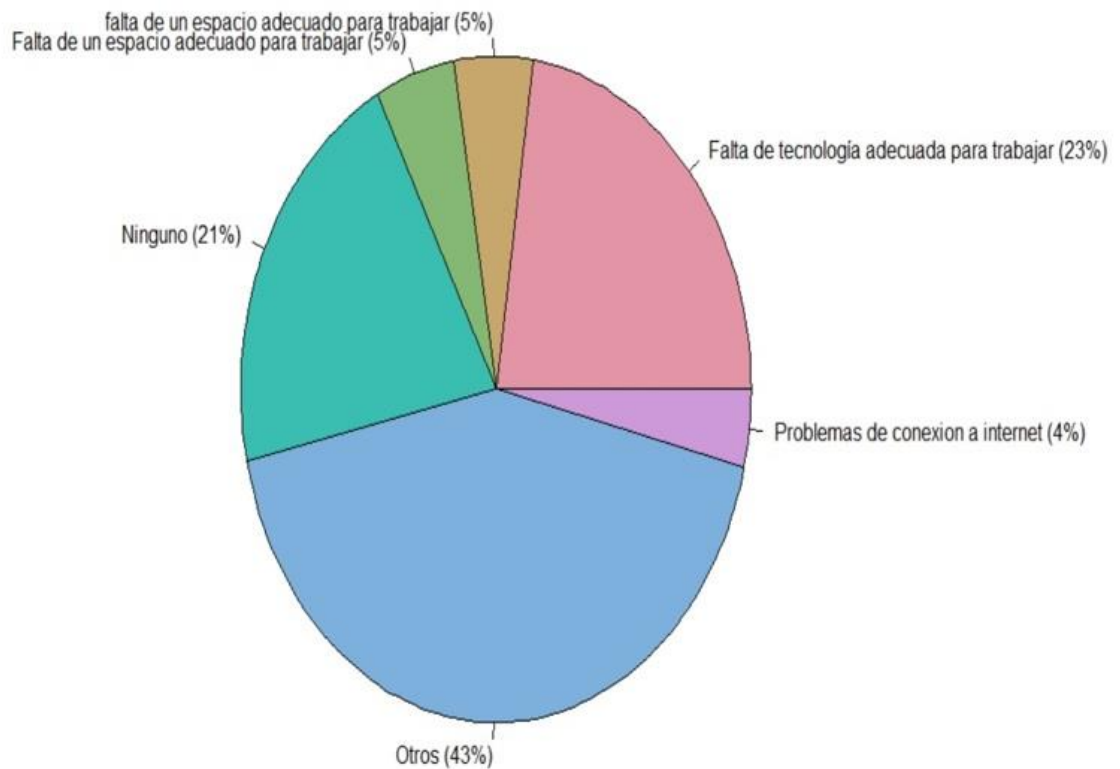
Gráfico 3: Tuvo Problemas para realizar teletrabajo



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 3, Del total de funcionarios encuestados, la mayoría tuvo problemas para realizar el teletrabajo, cifra correspondiente a un 79%, mientras que un 21% no tuvo problema alguno.

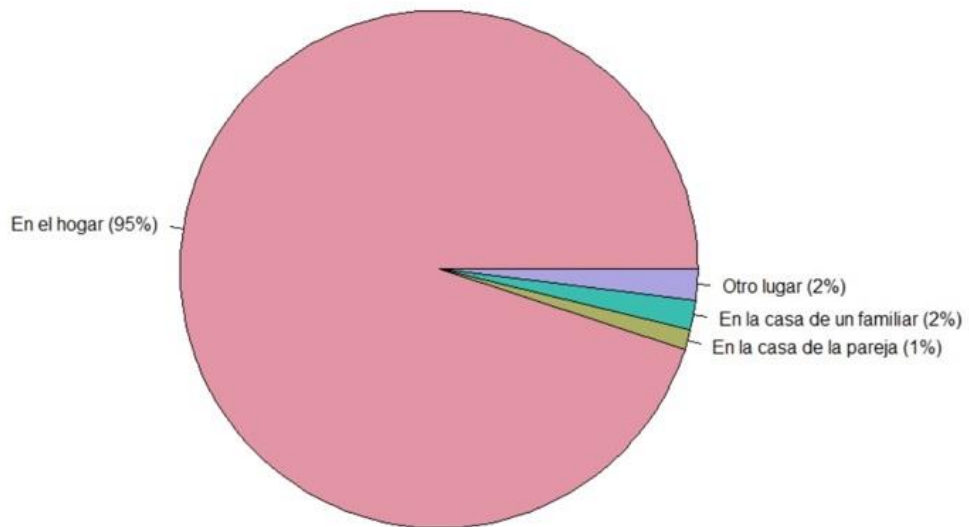
Gráfico 4: Qué tipo de problemas tuvo para desempeñar el teletrabajo



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que de los funcionarios que presentaron problemas para desempeñar el teletrabajo, un 23% carecía de la tecnología adecuada para trabajar, un 43% tuvo otro tipo de problemas y un 21% de los funcionarios no presentaron algún tipo de problema en el desempeño de teletrabajo.

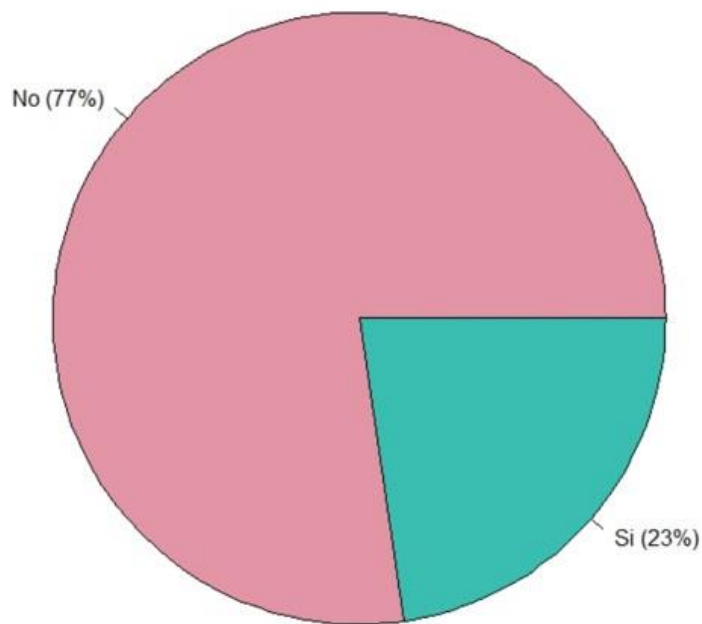
Gráfico 5: En qué lugar usted realizo su actividad durante el teletrabajo



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 4, Se puede observar que casi el total de los funcionarios desempeñó la modalidad de teletrabajo en el hogar.

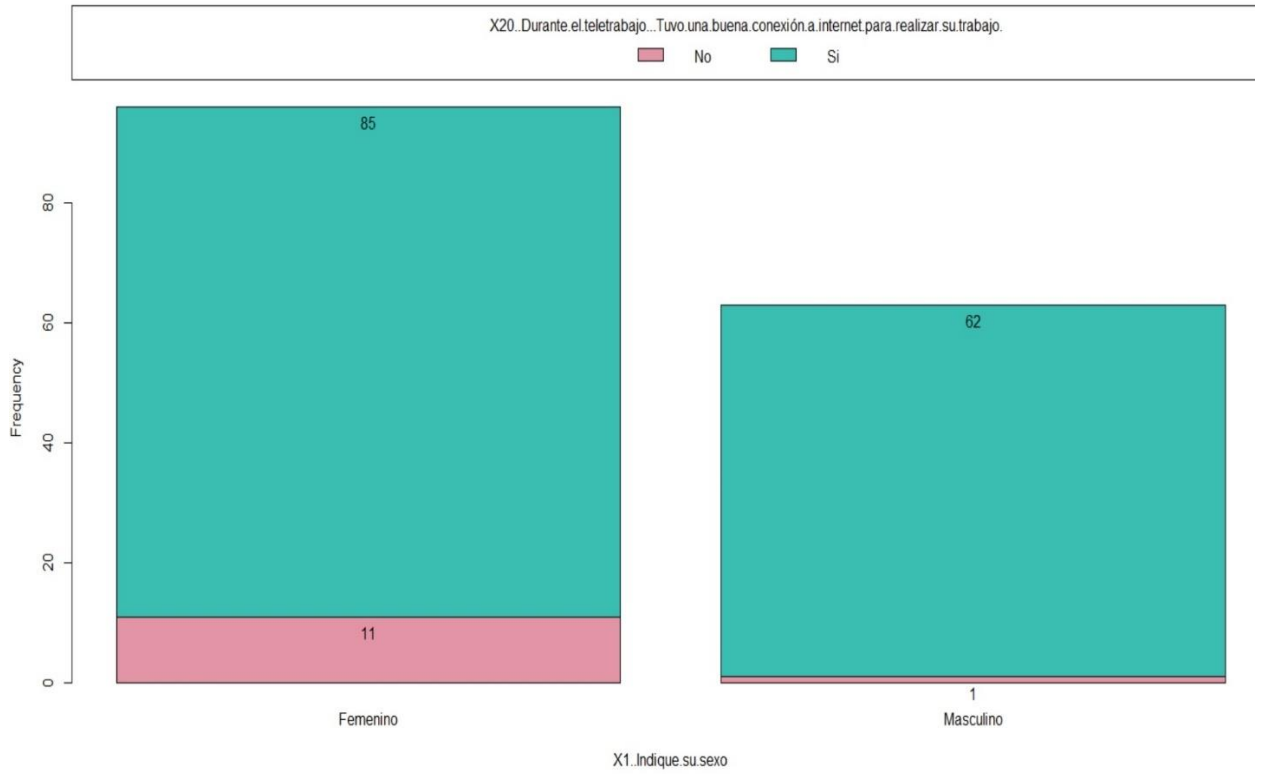
Gráfico 6: Su institución le proporciono los medios para tener una conexión a internet



Fuente: Elaboración propia

De los encuestados, solo a un 23% le fueron entregados los medios para tener una conexión a internet y el resto, es decir un 77% tuvo que usar de sus propios recursos.

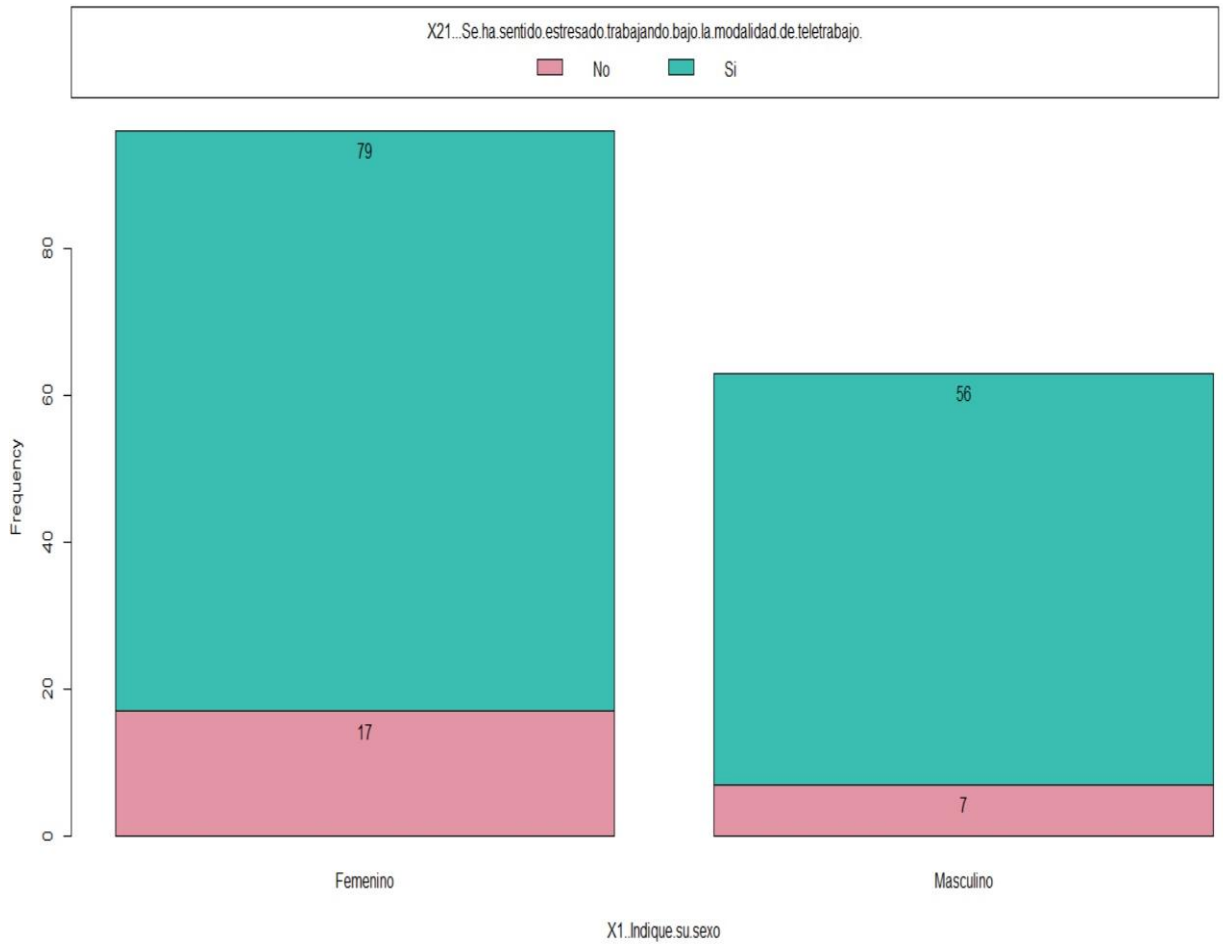
Gráfico 7: Durante el teletrabajo, tuvo una buena conexión a internet para realizar su trabajo, según sexo



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 5, un mayor número de mujeres tuvieron problemas de conexión a internet en comparación a los hombres que solo un funcionario declaró tener problemas de conexión a internet para realizar su trabajo.

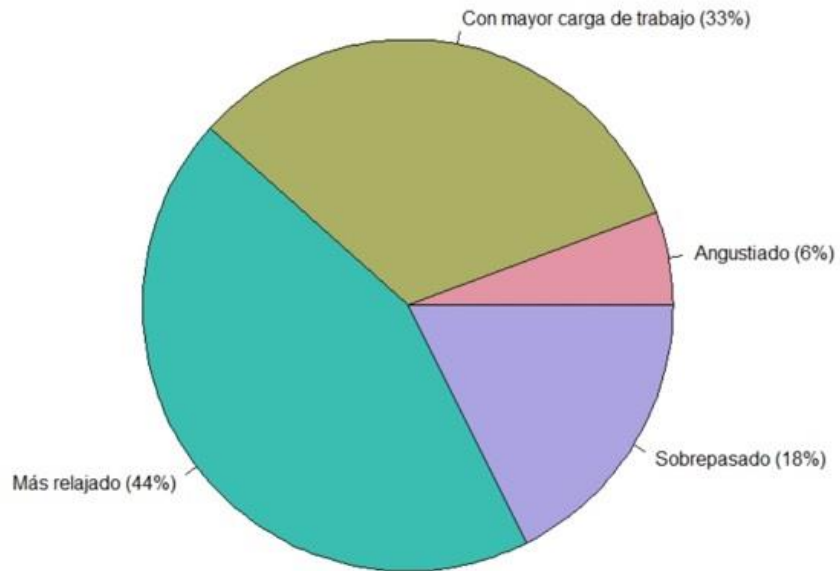
Gráfico 8: Se ha sentido estresado trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, según sexo



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 6, de los encuestados, las mujeres se han sentido más estresadas bajo la modalidad de trabajo, en comparación al número de hombres que han padecido estrés.

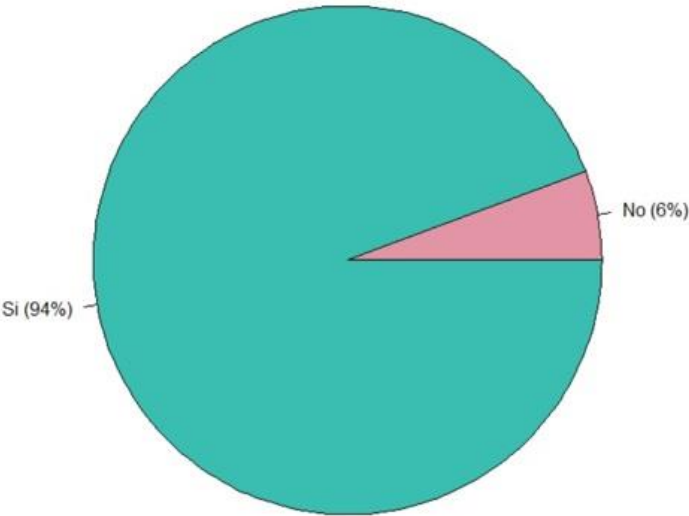
Gráfico 9: Indique como se ha sentido durante el desarrollo del teletrabajo



Fuente: Elaboración propia

El mayor porcentaje de funcionarios se ha sentido más relajado desempeñando el teletrabajo, mientras que un 33% se ha sentido con más carga de trabajo y el resto equivalente al 24% se ha sentido angustiado o sobrepasado.

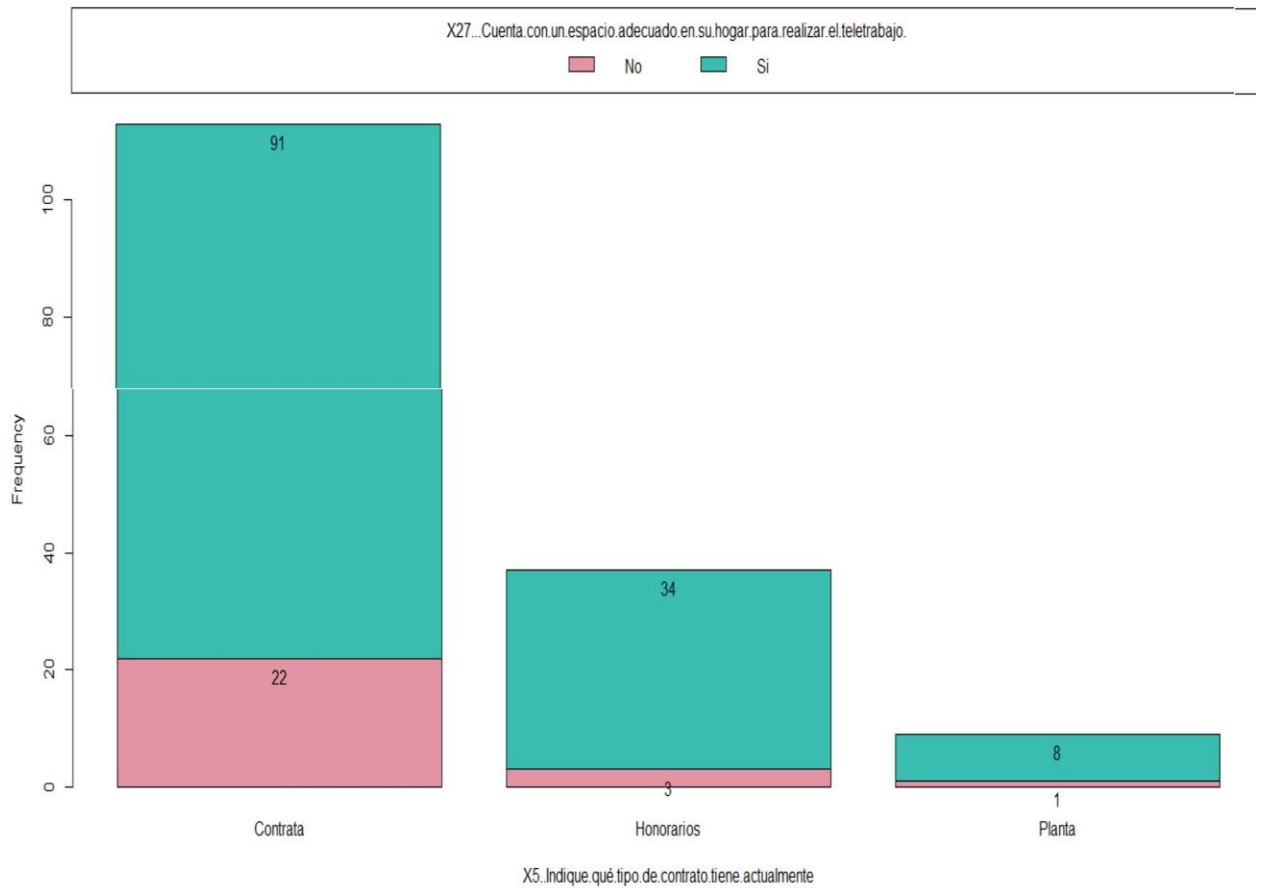
Gráfico 10: Usted se ha sentido apoyado por su familia cuando ha realizado actividades laborales en su hogar



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 7, del total de encuestados, la gran mayoría siente el apoyo de su familia al desempeñar teletrabajo, mientras que solo un 6% no se siente apoyado por su familia.

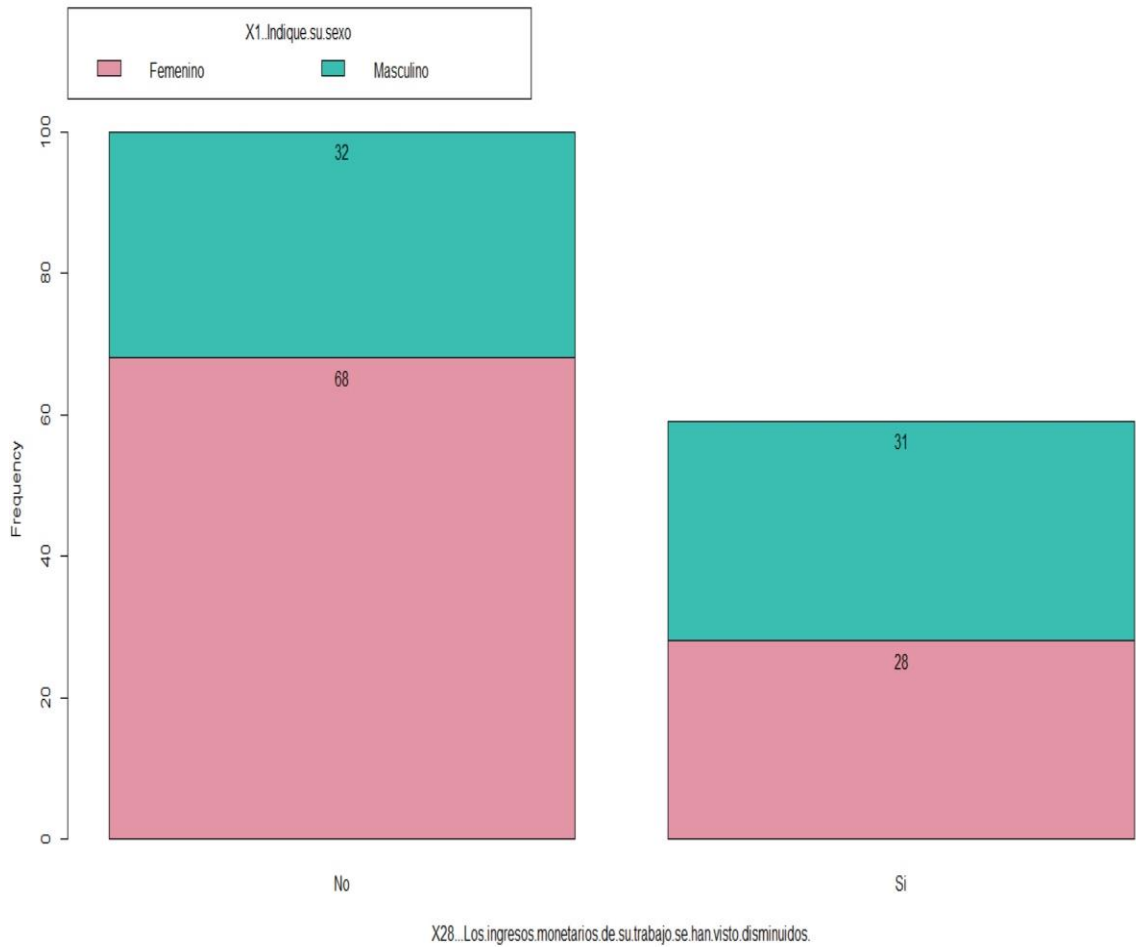
Gráfico 11: Cuenta con un espacio adecuado en su hogar para realizar teletrabajo según tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 8, los funcionarios de planta son los que más cuentan con un espacio adecuado para realizar el teletrabajo, mientras que los funcionarios de tipo contratan presentan un número mayor de funcionarios que carecen de un espacio adecuado para desempeñar teletrabajo.

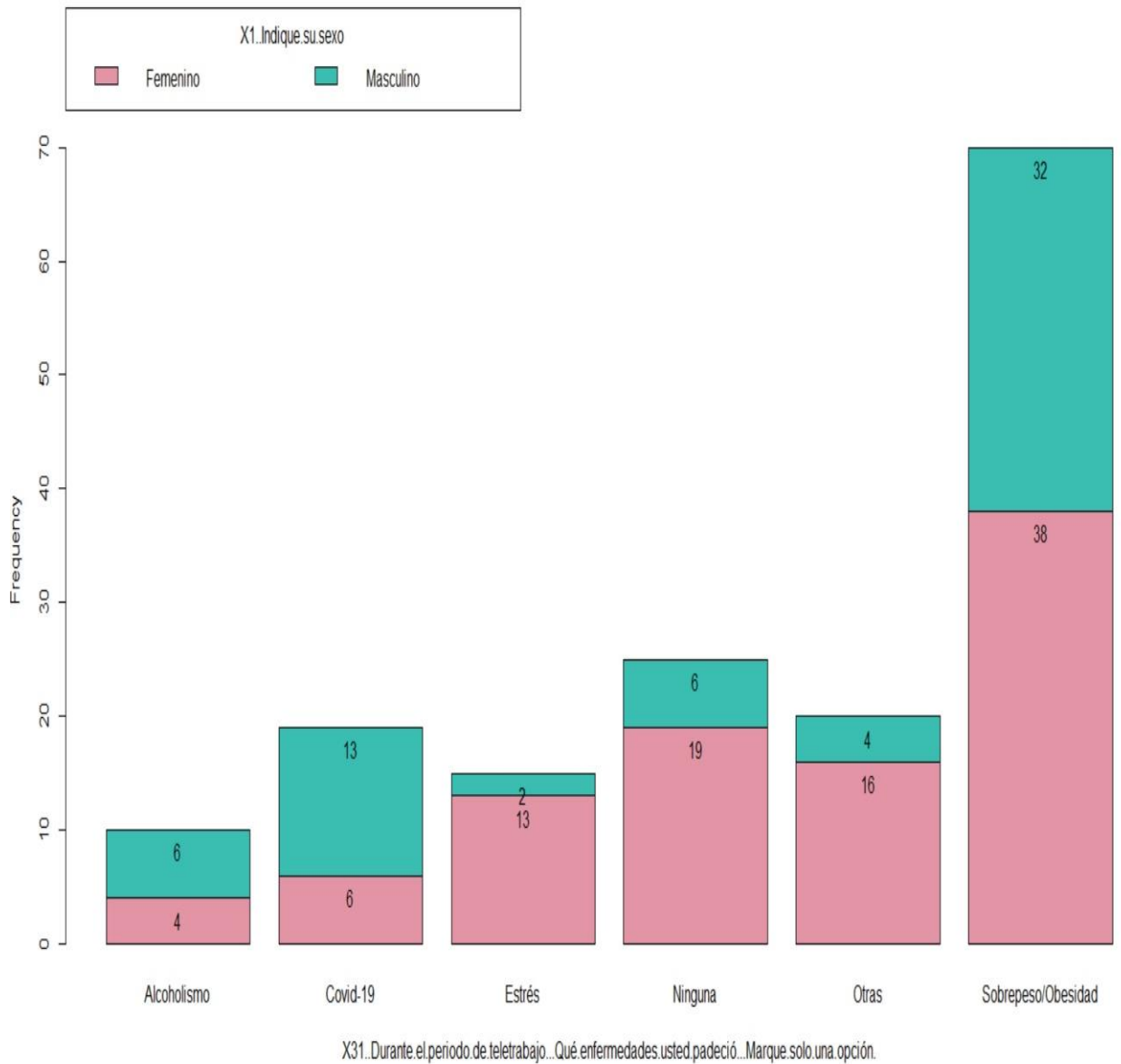
Gráfico 12: Los ingresos monetarios de su trabajo se han visto disminuidos, según sexo



Fuente: Elaboración propia

De los encuestados, un número mayor de hombres ha visto disminuido sus ingresos desempeñando la modalidad de teletrabajo en comparación a las mujeres.

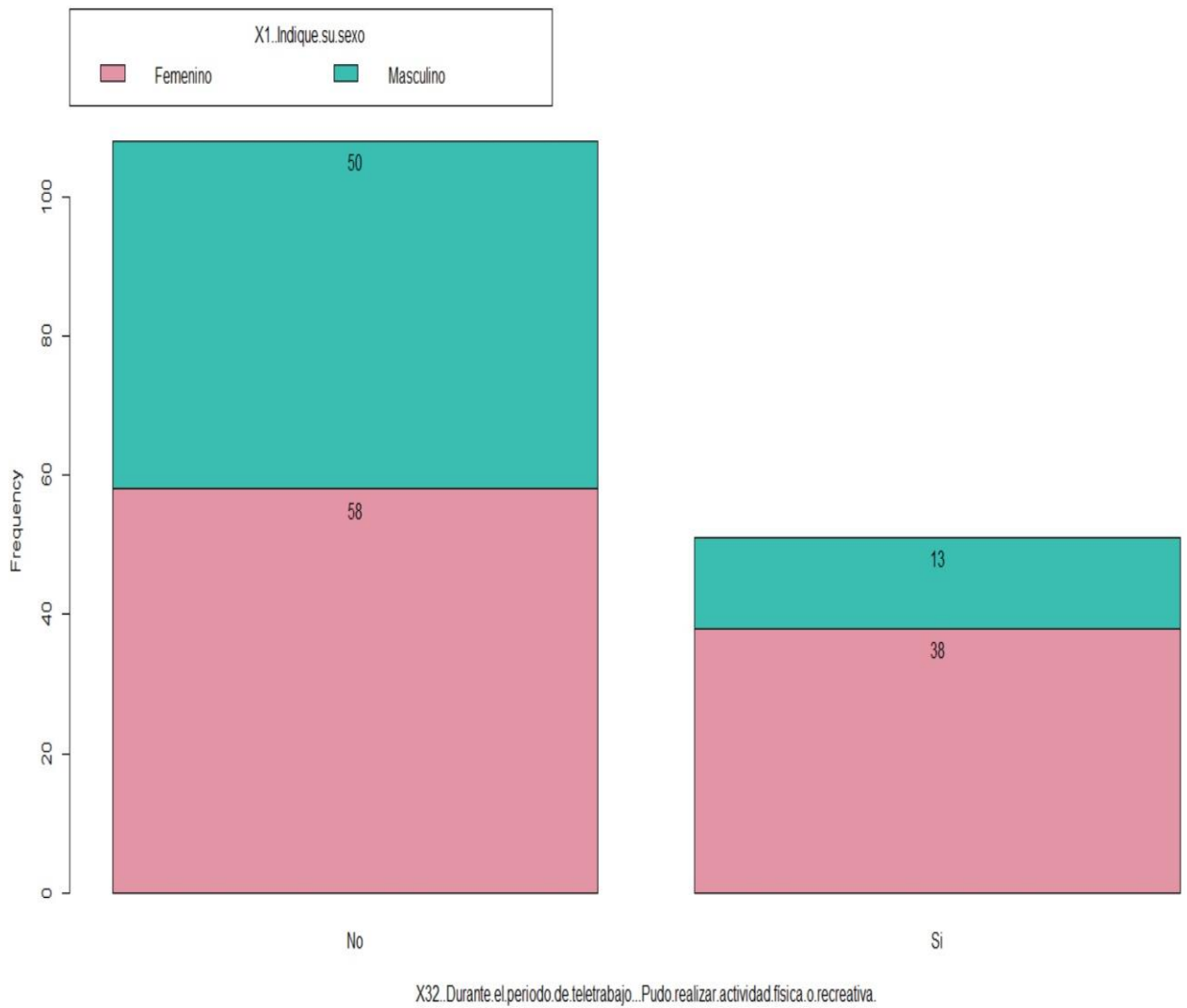
Gráfico 13: Durante el teletrabajo, que enfermedades padeció, según sexo



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 9, de los encuestados, la enfermedad que más padecieron los funcionarios(as) desempeñando teletrabajo fue la de sobrepeso/obesidad, en la que las mujeres tuvieron una cifra mayor a la de los hombres.

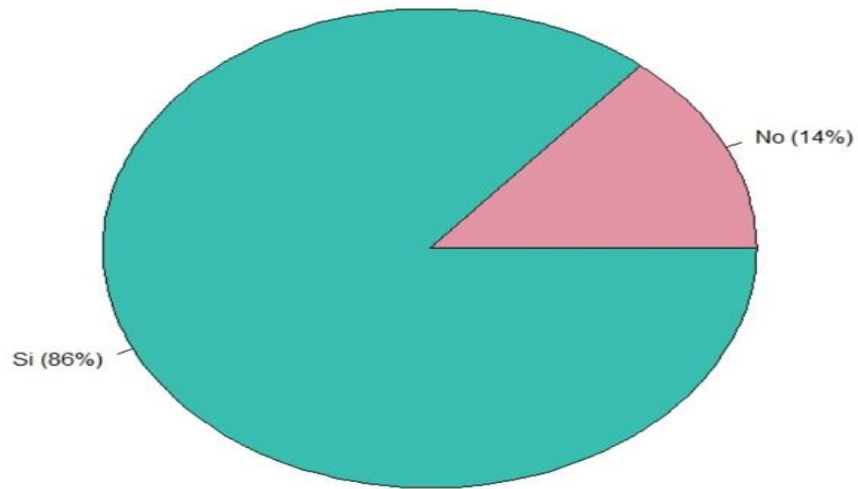
Gráfico 14: Durante el teletrabajo, pudo realizar actividad física, según sexo



Fuente: Elaboración propia

De los encuestados, existe un número mayor de mujeres en comparación a los hombres que no pudieron realizar actividad física o recreativa durante la modalidad de teletrabajo. Por otra parte, la cifra de mujeres que pudo realizar actividad física supera a la de los hombres.

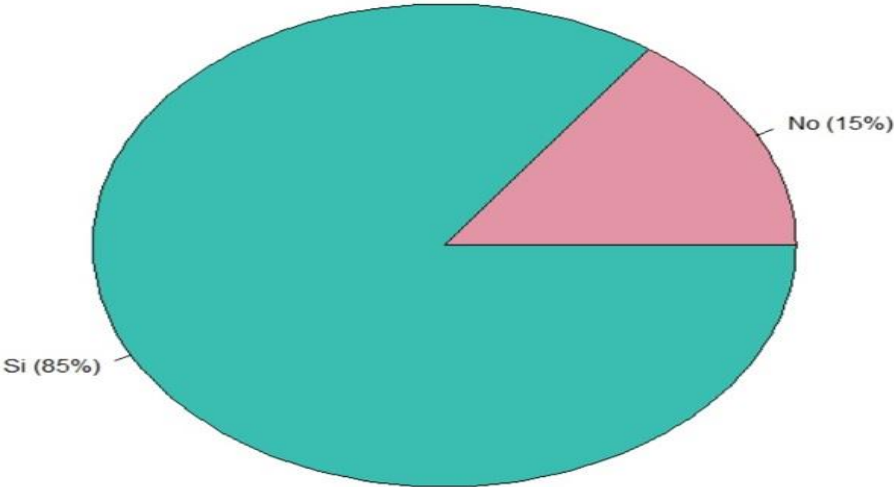
Gráfico 15: Durante el periodo de teletrabajo, cambiaron sus hábitos alimenticios



Fuente: Elaboración propia

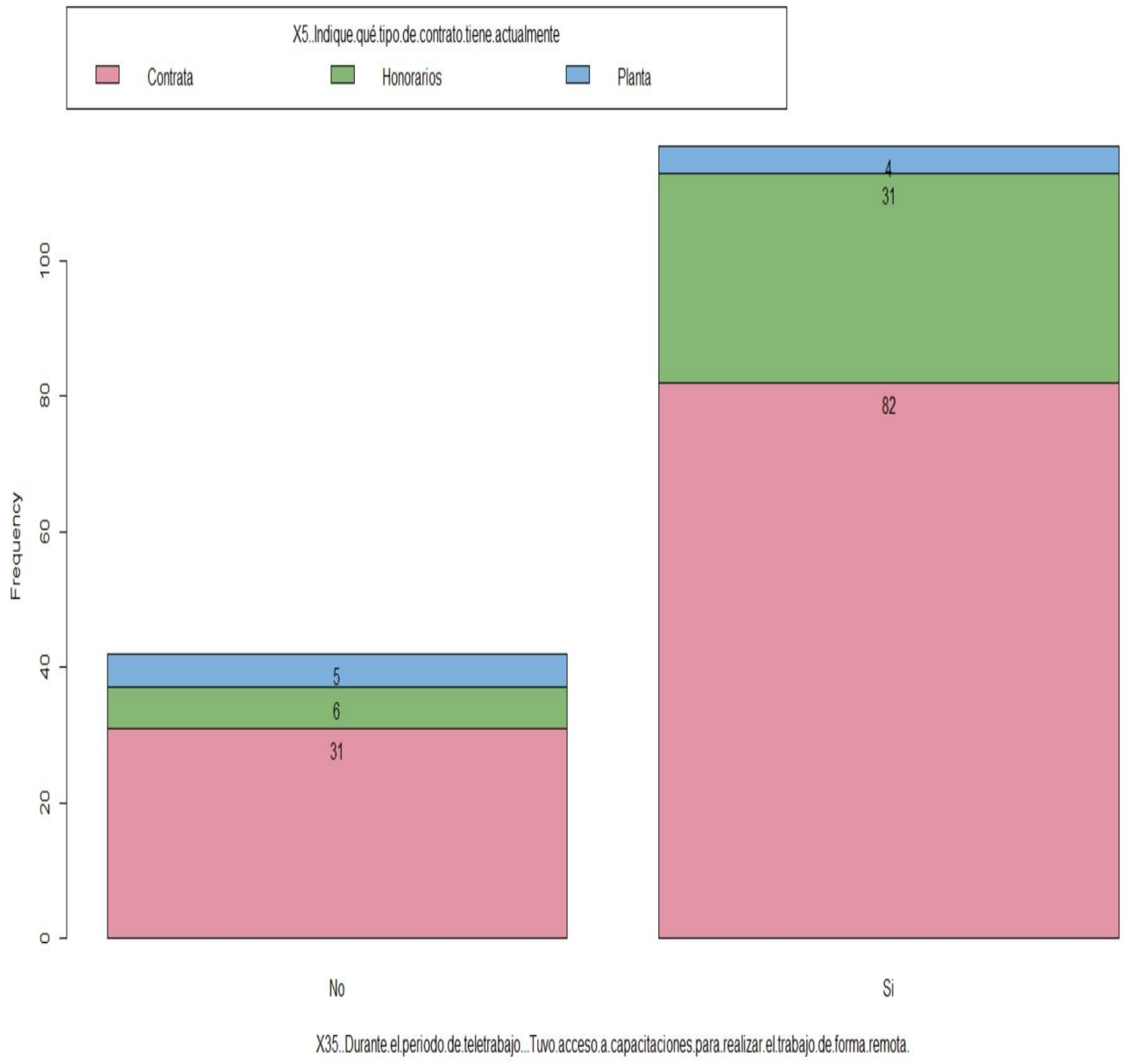
De los encuestados, un 86% es decir la mayoría tuvo un cambio en sus hábitos alimenticios, mientras que solo un 14% no tuvo cambio alguno en su alimentación bajo la modalidad de teletrabajo.

Gráfico 16: Durante el periodo de teletrabajo, cambiaron sus hábitos de sueño



De los encuestados, la mayoría tuvo un cambio en sus hábitos de sueño, mientras que solo un 15% no tuvo cambios en las horas de sueño.

Gráfico 17: Durante el periodo de teletrabajo, tuvo acceso a capacitaciones para realizar el trabajo de forma remota, según tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

En el ítem 10, de los encuestados, el mayor número de los que tuvieron acceso a capacitaciones son funcionarios de tipo contrata, considerando que fueron el número mayor de tipo de funcionarios en la encuesta. Sin embargo, si se midiera en porcentajes, podríamos afirmar que la mayoría de los funcionarios de planta tuvieron acceso a capacitaciones.

Capítulo V: CONCLUSIONES

Finalmente nos planteamos la pregunta ¿Cuáles son los efectos del teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios de la administración Pública Chilena en la región metropolitana durante el periodo 2020-2022? Luego del análisis de los resultados de la encuesta, podemos afirmar que respecto a las percepciones de los funcionarios fue que, si bien algunos se han sentido más relajados desempeñando la modalidad de teletrabajo, también por otra parte han sentido estrés y por ejemplo, algunos han sufrido trastornos en su alimentación y padecido de sobrepeso/obesidad, lo cual afecta su calidad de vida. Además, algunos funcionarios han visto reducido su salario por lo que afecta su bienestar material. Por otra parte, la mayoría de las instituciones en las cuales los funcionarios desempeñan funciones, no han proporcionado los medios para que estos puedan tener el mejor desempeño posible como lo es en el caso del software, de la conexión a internet y de los equipos para desempeñar teletrabajo. Sin embargo, cabe destacar que los funcionarios, a pesar de en su mayoría presentar algún tipo de problema para desempeñar teletrabajo, la mayoría logró desempeñar de buena manera sus funciones trabajando en forma remota. Además, los funcionarios(as) estando la mayoría en su hogar sintieron el apoyo por parte de su familia, lo cual es significativo en cuanto a su bienestar emocional. Esto se suma a que la mayoría de los funcionarios(as) tuvo cambios en sus hábitos de sueño ya que al no tener la necesidad de acudir a la institución en la cual trabajan podrían tener un mejor descanso ya que se ahorran las horas de desplazamiento de ida y vuelta a la institución. Por otra parte, si bien existe una tendencia al aislamiento de parte de quienes trabajan de forma remota, los funcionarios en su mayoría tuvieron contacto con sus colegas de trabajo y, además, compartieron estrategias para poder llevar a cabo el teletrabajo. Es preciso señalar que la encuesta fue respondida por 159 funcionarios(as), lo cual puede reflejar un sesgo ya que el número de funcionarios de la administración Pública en la región metropolitana es una cifra mucho mayor. Por lo tanto, una idea a mejorar sería la realización en un futuro de otra encuesta, con objeto de obtener una mayor cantidad de funcionarios(as) que respondan. Finalmente, respondiendo al objetivo general, entre los efectos identificados del teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios de la administración Pública Chilena en la región metropolitana durante el periodo 2020-2022, se encuentran un mayor apoyo familiar, cambios en los hábitos de sueño y de alimentación, sobrepeso/obesidad, la disminución de los ingresos de los funcionarios(as), una mejora en las relaciones interpersonales y funcionarios(as) que se encuentran más relajados trabajando de manera remota.

Referencias

- Acuña, A (2017) Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC.
- Andrews, F. R y Whithey, S.B. (1976). *Social indicators of Well-being, American´s perceptions of life quality*. New York: Plenum Press.
- Ardila, Rubén (2003): Calidad de vida, una definición integradora. *Revista latinoamericana de psicología*,35,161-164.
- Barrera, E (1994). Estado de situación del teletrabajo en Europa. Resultados de encuestas y estudios de casos. Teldet, Madrid: ECTF.
- Barrero, A. El teletrabajo. Editorial Ágata. Madrid: 1999, p. 20 y ss.
- Barja, L. (2019).” La revolución industrial: Causas, desarrollo y consecuencias”. Recuperado de [La Revolución Industrial: Todo lo que necesitas saber de la Revolución Industrial - SobreHistoria.com](http://LaRevolucionIndustrial:Todo.lo.que.necesitas.saber.de.la.RevolucionIndustrial-SobreHistoria.com)
- Bautista-Rodríguez, L. M. (2017). La calidad de vida como concepto. *Revista ciencia y cuidado*, 14(1), 5-8.
- BCN (2020). Ley N°21220.Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Extraído de [Ley-21220 26-MAR-2020 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL - Ley Chile - Biblioteca del Congreso Nacional \(bcn.cl\)](http://Ley-21220-26-MAR-2020-MINISTERIO-DEL-TRABAJO-Y-PREVISION-SOCIAL-Ley-Chile-Biblioteca-del-Congreso-Nacional-bcn.cl)
- Belzunagui, A (2001). Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo. Tesis de doctorado. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología
- Bigelow, D, Mcfarland, B.H., y Olson, M.M. (1991). *Quality of life of community mental health programs clients: Validating a measure*. *Community mental health journal* ,27,43-55.
- Boiarov, S (2017). Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC
- Cabrera, J.A. (2017) Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC
- Calman, K (1987). *Definitions and dimensions of a quality of life*. En N. K Aaronson & Beckman, *The quality of life cancer patients*. (p.1-9). New York. Ravens Press.
- Caamaño, Eduardo (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho de la pontificia universidad católica de Valparaíso*. Valparaíso.
- Cantor, R. V. (1994). La tercera revolución industrial. *Universitas Humanística*, 39(39).
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa.
- Cardona, D., & Agudelo, H. B. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Revista facultad nacional de salud pública*, 23(1), 79-90.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.

Celia, D y Tulsy, D (1990) *Measuring the quality of life today: methodological aspects. Oncology* 4,29-38.

Chatuverdi, S (1991). *What is important for quality of life to Indians in relation to cancer? social science and medicine* ,33,91-94.

Chaves Palacios, J. (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial.

Correa, F (2015). El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo. Tesis de pregrado en derecho Universidad de Piura. Facultad de derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.

Correa, F. E., y Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. *Derechos en Acción*, 16.

Cruz, J (1999). Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales, p. 36. En: RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (coordinador). *El empleador en el Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid: p. 29

Deloitte access Economics (2011). *Next generation telework: A literature review, department of broadband, communications and the digital Economy*.

Díaz, Catalina (2021) Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los *millennials* de Chile. Santiago, Facultad de Economía y negocios, Universidad De Chile.

Díazgranados, L. (2013). El teletrabajo [Abstract]. N.s, 1-21.

Dipres, (2018). Estadísticas de recursos humanos del sector público 2008-2017. Recuperado de: [articles-176466_doc_pdf.pdf \(dipres.gob.cl\)](#)

Dipres, (2021). Anuario Estadístico del empleo público en el Gobierno Central 2011-2020. Recuperado de: [articles-232837_doc_pdf.pdf \(dipres.gob.cl\)](#)

Dirección Del Trabajo, (2021). Trabajo a distancia y teletrabajo. Extraído de : [Trabajo a distancia y Teletrabajo - DT - Dirección del Trabajo](#)

Espinosa, F (2014) Aproximación teórica al concepto de calidad de vida. Entre las condiciones objetivas externas y la evaluación subjetiva de los individuos. *Revista de antropología experimental* n°14. Universidad de Jaén. España.

Fernández, L. E. Í. (2012). *Breve historia de la Revolución Industrial*. Nowtilus.

Fernández, L; Fernandez, F; Alarcos cieza (2010) Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la clasificación internacional del funcionamiento. *Revista española de salud pública* vol.84.n°2. Madrid.

Fernández, T. E. (2021). Tiempos modernos: taylorismo, fordismo y toyotismo.

Ferrando, M. G. (2003). 5. La encuesta. *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*, 105, 167.

Ferrans, C (1990). *Development of a quality of life index for patients with cancer. Oncology nursing*,17,15-21.

Flanagan, J.C. (1982). *Measurement of quality of life: Current state of the art. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*,63,56-59.

Franco, Y (2011). Tesis de Investigación. Marco Metodológico. [Blog Internet]. Venezuela. Disponible en: [Tesis de Investigación: Marco Metodológico. Definición](#). [Consulta 2022/07/10].

Gallegos-Muñoz Cecilia del Pilar; Medina-Giacomozzi Alex Iván; Ramírez-Muñoz Marlene

Patricia; Camila Soledad Mora-Sepúlveda (2022) Teletrabajo: su impacto en los trabajadores de la ciudad de Chillán, Chile. Revista Encuentros, vol. 20-01. Universidad Autónoma del Caribe

Gallusser, P (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. La trama de la comunicación, 10(),1-15.[fecha de consulta 5 de noviembre de 2022]. ISSN: 1668-5628. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323927060015>

García-Gómez JL. Evaluación de la calidad de vida en los pacientes con diabetes mellitus tipo 1: el caso del Hospital Universitario nuestra Señora de candelaria de Tenerife. [Tesis doctoral]. Tenerife, España: Universidad de la Laguna; 2005. p. 681

Gómez, L; Fila, I; Balduzzi, J. B; Peña, F (2019). El trabajo en la era de la tercera revolución industrial. Universidad tecnológica Nacional. Facultad regional Buenos aires.

Gentil, A (2021). La pandemia y los problemas que genera el teletrabajo. Recuperado de [Noticias | La pandemia y los problemas que genera el teletrabajo \(perfil.com\)](#)

González-Hernández, I. J., Armas-Álvarez, B., Coronel-Lazcano, M., Maldonado-López, N., Vergara-Martínez, O., & Granillo-Macías, R. (2021). El desarrollo tecnológico en las revoluciones industriales. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(16), 41-52.

Gudiño, V (2017). Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC.

Haas, B (1999). *Clarification and integration of similar quality of life measurements. Journal of the American medical association*,272,619-626.

Hobsbawm, E. J. (1988). *En torno a los orígenes de la revolución industrial*. Siglo XXI de España Editores.

Hobsbawm, E. J., De Sandoval, F. X., & Baró, L. A. M. (1971). *Las revoluciones burguesas* (No. Sirsi) a451509). Guadarrama

Hornquist, J (1982) *The concept of quality of life. Scandinavian journal of social medicine*. 10,57-61.

Jáuregui (2007).” Los principios de la administración científica de Taylor e introducción al Fordismo”,Gestopolis.p.Gestopolis.com

JORIC, Carlos., El teletrabajo nació de otra crisis. La Vanguardia (2020)

Kemp, T. (1976). *La revolución industrial en la Europa del siglo XIX*. Fontanella.

Kerlinger,EN(1979). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento México, D.F: Nueva editorial interamericana.

Lastra, J. (2017). La Tercera Revolución Industrial. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, (150), 1457-1462

Lawton, M (1999). *Quality of life in chronic illness. Gerontology*,45,181-183.

Leva, G(2005).Indicadores de calidad de vida urbana .Teoría y metodología.

Levy, L y Anderson, L (1980) la tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida. México: Manual moderno.

Llubere (2017). Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC

Lopez, D y Moreno, S (2017). Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC

Lopez, M. A (2020). Estudios. Los principales desafíos del teletrabajo. Recuperado de [Estudios: Los principales desafíos del teletrabajo - América Retail \(america-retail.com\)](http://Estudios:Los-principales-desafios-del-teletrabajo-América-Retail-(america-retail.com))

López Pérez, C. (2021). Organización del Trabajo: Teletrabajo.

Lugones Botell, M. (2002). Algunas consideraciones sobre la calidad de vida. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 18(4), 287-289.

Marinakís, A (2021). Teletrabajo y jornada laboral en los países del cono sur de América latina.

Martin, A, y Stockler, M (1998). *Quality of life assessment in health care research and practice. Evaluation and the health Professions*,21,141-156.

Martínez Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral.

Mello, A (2017) Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC.

Mokyr, J. (1999). *The Second Industrial Revolution, 1870-1914 Joel. In Valerio Castronovo, Ed., Storia Dell'economia Mondiale. Rome: La terza Publishing, 847, 219–245*

Moreno, B; Ximénez, C(1996)Evaluación de la calidad de vida .Manual de evaluación en psicología clínica y de la salud . Madrid.

Morinigo, G (2017). Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC.

Navarro, J. (octubre, 2010). Definición de Calidad de Vida. Definición ABC. Extraído de <https://www.definicionabc.com/social/calidad-de-vida.php>.

Neffa, J(2015).Los riesgos psicosociales en el trabajo .Contribución a su estudio , CEIL-CONICET,pag.133.

Nicklin J., Cerasoli C. y Dydyn K. (2016) *Telecommuting: What? Why? When? and How?*. En: Lee J. (Ed.), *The Impact of ICT on Work* (pp 41-70). Springer.

Nuria, G (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. Revista Observatorio Latinoamericano y caribeño. Instituto de estudios de América Latina y el Caribe. Volumen 4, N°1.

OIT (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento temático para el foro de dialogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros. Departamento de actividades sectoriales, Ginebra.

Oppong, J. R, Ironside R. G, y Kennedy L. W (1987). *Perceived quality of life in a centre: Periphery framework. Edmonton area series report No.52.Department of sociology, University of Alberta, Edmonton, Alberta. USA.*

Otero, A. S., y de Grossi, M. M. (1998). *La llamada revolución industrial*. Universidad Católica Andrés.

Pavot, W. y Diener, E. (1993). *Review of the satisfaction with the life scale. Psychological assessment*, 5(22),164-172.

Pereda, N, y Zapata, E (2019). Uso de tecnologías (TICS) y su incidencia en la gestión de negocios. Revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años. Universidad pedagógica nacional. Bogotá, Colombia.

Perasso, V (2016). ¿Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos)? BBC mundo, 12.

Pérez, M. J (2016). Davos y la cuarta revolución industrial.

Pérez, N (2008). El teletrabajo. Otra forma más de explotación. En rojo y negro. Recuperado de <http://rojoynegro.info/sites/default/files/IMG/pdf/Laboral-10.pdf>.

Piatti, M., y Paris, S. (2021). Presentación Taylorismo y Fordismo.

Quintero, G (1992). Comunicación personal a J. Grau (1996)

Quiroz Trejo, J. O. (2010). Taylorismo, fordismo y la administración científica en la industria automotriz.

Rifkin, J (2011). La tercera revolución industrial. Santos mosquera, Albino. España: Paidós.}

Rivera Pulache, R. J. (2014). Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JE Construcciones Generales SA.

Rodríguez, M. C. M., & Cabrera, I. P. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería universitaria*, 4(1), 35-38.

Rubio, Ricardo (2010) La transformación de los mercados laborales: El teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. Departamento de humanidades y educación media, Universidad católica Silva Henríquez.

Saco-Barrios, R (2006). El teletrabajo. En memorias del XIV congreso mundial de relaciones de trabajo. Nuevas tecnologías, organización del trabajo y actores sociales en el siglo XXI. Lima: asociación internacional de relaciones de trabajo/asociación peruana de relaciones de trabajo.

Salazar, C (2017). Primer informe. Estado del teletrabajo en América latina y el caribe. En el marco de celebración de los 20 años teletrabajo en Brasil. San José de costa rica: ITALAC

Salazar, C (2007) Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Revista internacional sostenibilidad, tecnología y humanismo número 2 .

Salesforce Latinoamérica. (2021). ¿Qué es la Cuarta Revolución Industrial? Recuperado de <https://www.salesforce.com/mx/blog/2018/4/Que-es-la-Cuarta-Revolucion-Industrial.html>.

BARRERO FERNÁNDEZ, A. El teletrabajo. Editorial Ágata. Madrid: 1999, p. 20 y ss.

Sánchez, C. P (2010). El Teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? IDP.Revista de internet, Derecho y Política, (11),24-33.

Sánchez, E. P., Garza, E. G., y Santillán, E. G. (2017). La aplicación del conocimiento por los trabajadores en los sistemas productivos. Un análisis desde el taylorismo, el fordismo y la producción flexible (*The application of knowledge by workers in production systems. An analysis from Taylorism, Fordism and Flexible Production*). *Innovaciones de Negocios*, 14(27).

Sanguinetti, Raymond (2003) Teletrabajo y globalización. En busca de respuestas a la transnacionalización del empleo. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, Madrid

Santillán, Washington (2020) El Teletrabajo en el COVID 19. CienciAmérica Vol. 9.

Schwab, K (2016). La cuarta revolución industrial. Debate.

Soto-Tomas; Vera-Camilo; Fuenzalida-Javier; Diaz-Rodrigo; Darville-Paula (2018) Teletrabajo en el Estado de Chile: Efectos y desafíos para su diseño e implementación. Centro de sistemas públicos, Universidad De Chile. Santiago.

Soto, Tomás (2018) Evaluación y análisis cuantitativo del sistema de teletrabajo implementado en el instituto Nacional de propiedad industrial. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile, Santiago.

Suárez-Barros, A. S. (2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Desbordes*, 7, 17-32.

Szalai, A (1980). *The meaning of comparative research on the quality of life. comparative studies. London.*

Thibault Aranda, J (2001) El teletrabajo. Análisis jurídico laboral, Colección Estudios N.º 88, 2ª edición (Consejo Económico y Social, Madrid).

Tonon, G. (2006) Aproximación teórica al estudio de la calidad de vida de los y las jóvenes en el Conurbano Bonaerense. En Tonon, G (comp.) Juventud y protagonismo ciudadano. Espacio Editorial. BsAs. Mayo pp 13-41

Torrent i Sellens, J. (2002). De la nueva economía a la economía del conocimiento: hacia la tercera revolución industrial.

Trejo, A (2007). TELETRABAJO, p. 763. En: Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Universidad de Costa Rica: El teletrabajo en costa rica, en hacia la sociedad de la información y el conocimiento en Costa Rica. Programa de la sociedad de la información y el conocimiento (PROSIC), capitulo 10, (San José de costa rica,2009).

Urzua, A; Caqueo, A (2012) Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. terapia psicológica, vol.30, N° 1. Sociedad chilena de psicología clínica.

Uriarte J.M. (2020). Segunda revolución Industrial. Recuperado de <https://www.caracteristica.s.co/segunda-revolución-industrial/>.

Verdugo, M.A., Schalock, R. L., (J Gomez, L.E. y Arias, B. (2007). Construcción de escalas de calidad de vida multidimensionales centradas en C/ el contexto: la Escala GENCAT. Siglo Cero.38 (4), 57 - 72.

Villasmil, Humberto (2021) Teletrabajo ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de la nueva normalidad? Recuperado de [Teletrabajo-OIT.pdf \(cerlatam.com\)](#).

Zapata, C. S., y Duque, M. O. G. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *Revista CES Salud Pública*, 4(1), 36-46.

Zhang, C., y Yang, J. (2020). *A History of Mechanical Engineering. In A History of Mechanical Engineering. Springer, Singapore.*

Anexos

Encuesta en Google Forms, Efectos del teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios de la administración Pública Chilena en el periodo 2020-2022. La encuesta fue realizada entre el 20 de Octubre y el 02 de Noviembre del presente año 2022:

[Encuesta Efectos del Teletrabajo en la Calidad de Vida de los Funcionarios de la Administración Pública Chilena \(google.com\)](#)

Encuesta Efectos del Teletrabajo en la Calidad de Vida de los Funcionarios de la Administración Pública Chilena

Soy estudiante de Administración Pública, me encuentro realizando la investigación "Efectos del teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios de la Administración Pública Chilena en el periodo 2020-2022", la cual se enmarca en el seminario de grado. Esta investigación tiene como objetivo identificar los efectos del teletrabajo en la calidad de vida de los funcionarios de la administración pública chilena. Sus respuestas serán anónimas, confidenciales y solo se utilizarán con fines académicos. Se agradece su cooperación

* Required

ITEM I CARACTERIZACION DEL ENCUESTADO

1. 1) Indique su sexo *

Mark only one oval.

- Masculino
 Femenino
 Otro

2. 2) Indique su edad (Considere solo número) *
-

3. 3) Indique la comuna en donde trabaja *

Mark only one oval.

- La Florida
- Las Condes
- Maipú
- Ñuñoa
- Providencia
- Santiago
- Vitacura
- Puente Alto
- Otra

4. 4) Indique en qué tipo de institución trabaja actualmente *

Mark only one oval.

- Gobierno Central
- Servicio Descentralizado
- Municipio

5. 5) Indique qué tipo de contrato tiene actualmente *

Mark only one oval.

- Planta
- Contrata
- Honorarios

ITEM II FORMA DE ORGANIZACION DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

- 6) ¿Durante la pandemia,Ha trabajado en grupo? *

Mark only one oval.

- Si
 No

- 7) En los últimos dos años, ¿Ha realizado teletrabajo? *

Mark only one oval.

- Si
 No

- 8) ¿Siente que pudo realizar todas las funciones durante el teletrabajo, que realizaba durante la presencialidad?

Mark only one oval.

- Si
 No

ITEM III DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES EN EL TELETRABAJO

- 9) ¿Tuvo problemas para realizar teletrabajo? *

Mark only one oval.

- Si
 No

10. 10) ¿Qué tipo de problemas tuvo para desempeñar el teletrabajo? (Marque solo una opción)

Mark only one oval.

- Falta de un espacio adecuado para trabajar
- Problemas de conexión a internet
- Falta de tecnología adecuada para trabajar
- Otros
- Ninguno

11. 11) ¿Fue complejo cumplir sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo? (Considere 1 para muy poco complejo y 5 para muy complejo)

Mark only one oval.

Muy poco complejo

1

2

3

4

5

Muy complejo

12. 12) ¿Con que frecuencia durante el teletrabajo tuvo que concurrir a su institución? (Considere 1 para muy poca frecuencia y 5 para mucha frecuencia)

Mark only one oval.

Muy poca frecuencia

1

2

3

4

5

Mucha frecuencia

13. 13) Durante el teletrabajo, ¿Tuvo interacciones con sus colegas de trabajo para cumplir sus funciones

Mark only one oval.

Si

No

ITEM IV LUGAR DE TELETRABAJO

14. 14) ¿En qué lugar usted realizó su actividad durante el teletrabajo? (Marque solo una opción) *

Mark only one oval.

- En el hogar
- En la casa de un familiar
- En la casa de la pareja
- Otro lugar

15. 15) ¿En qué lugar le resulta más cómodo el trabajo? (Marque solo una opción) *

Mark only one oval.

- En el hogar
- En la casa de un familiar
- En la casa de la pareja
- En la institución

ITEM V USO DE TICS

16. 16) Durante el teletrabajo, ¿Su institución le proporcionó los medios para realizar su trabajo? *

Mark only one oval.

- Si
- No

17. 17) Durante el teletrabajo, ¿Su institución le proporcionó las licencias de software que requería para realizar sus funciones?

Mark only one oval.

Si

No

18. 18) ¿Durante el teletrabajo, ¿Con qué frecuencia utilizaba el correo electrónico para comunicarse con su jefatura? (Considere 1 para poco frecuente y 5 para muy frecuente)

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Poco frecuente Muy frecuente

19. 19) ¿Su institución le proporcionó los medios para tener una conexión a internet?

Mark only one oval.

Si

No

20. 20) Durante el teletrabajo, ¿Tuvo una buena conexión a internet para realizar su trabajo?

Mark only one oval.

Si

No

ITEM VI BIENESTAR EMOCIONAL

21. 21) ¿Se ha sentido estresado trabajando bajo la modalidad de teletrabajo? *

Mark only one oval.

Si

No

22. 22) ¿Siente que el teletrabajo afecta a su bienestar emocional? (Considere 1 para en total desacuerdo y 5 para totalmente de acuerdo)

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

En total desacuerdo Totalmente de acuerdo

23. 23) Indique como se ha sentido durante el desarrollo del teletrabajo (Marque solo una opción)

Mark only one oval.

Angustiado

Sobrepasado

Más relajado

Con mayor carga de trabajo

ITEM VII RELACIONES INTERPERSONALES

24. 24) ¿Usted se ha sentido apoyado por su familia cuando ha realizado actividades laborales en su hogar?

Mark only one oval.

- Si
 No

25. 25) ¿Ha compartido estrategias para abordar el teletrabajo con sus colegas? *

Mark only one oval.

- Si
 No

26. 26) ¿Estima que ha aumentado la comunicación con sus colegas durante la modalidad de teletrabajo? (Considere 1 para ha disminuido y 5 para ha aumentado)

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Ha disminuido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ha aumentado

ITEM VIII BIENESTAR MATERIAL

27. 27) ¿Cuenta con un espacio adecuado en su hogar para realizar el teletrabajo? *

Mark only one oval.

- Si
 No

28. 28) ¿Los ingresos monetarios de su trabajo se han visto disminuidos? *

Mark only one oval.

- Si
 No

29. 29) ¿Ha necesitado realizar otras actividades remuneradas durante el periodo de teletrabajo?

Mark only one oval.

- Si
 No

ITEM IX BIENESTAR FISICO

30. 30) Antes de realizar teletrabajo, ¿Sufría de alguna enfermedad crónica? *

Mark only one oval.

- Si
 No

35. 35) Durante el periodo de teletrabajo, ¿Tuvo acceso a capacitaciones para realizar el trabajo de forma remota?

Mark only one oval.

- Si
 No

36. 36) ¿Tuvo dificultades para aprender a realizar las funciones bajo la modalidad de teletrabajo? (Considere 1 para muy pocas y 5 para muchas)

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Muy pocas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muchas

37. 37) ¿Estima que su productividad durante el teletrabajo aumentó? (Considere 1 para muy poco y 5 para mucho)

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Muy poco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucho