

UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**TELETRABAJO, CARGA MENTAL, TRABAJO-FAMILIA Y
EMOCIONES EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS ANTE LA
PANDEMIA POR COVID-19**

Memoria para optar al Título de Psicólogo

Mención Psicología Laboral y de las Organizaciones

Alumnas

Daphne Marión Antoinette Coria Galdames

Lorena Alejandra Díaz Ibarra

Profesor Guía

Andrés Jiménez Figueroa

TALCA

Enero de 2021

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2022

Índice

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Percepción sobre el Teletrabajo	12
Carga Mental de Trabajo	14
Conciliación Trabajo-Familia	16
Emociones Positivas y Negativas.....	18
Objetivos	20
Hipótesis	21
Método.....	21
Tipo de investigación	21
Diseño de la investigación	21
Participantes	22
Instrumentos.....	23
Procedimiento	24
Plan de análisis	25
Resultados	26

Escala de Percepción de Teletrabajo	27
Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM)	29
Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (CTF-CFT)	30
Cuestionario de Identificación de Emociones Positivas y Negativas.....	31
Discusión	32
Referencias	41
Anexos	50

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar si existen diferencias sobre las percepciones del teletrabajo, la carga mental laboral, la conciliación trabajo-familia y las emociones positivas y negativas entre funcionarias y funcionarios públicos de la Región del Maule que realizan teletrabajo ante el contexto de pandemia por COVID-19. Método: Consistió en un estudio exploratorio-descriptivo, no experimental, cuantitativo y transversal. Se encuestó a 382 funcionarios públicos de la Región del Maule, de los cuales 190 fueron mujeres y 192 hombres. Los instrumentos utilizados fueron: a) Escala de Percepción de Teletrabajo; b) Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM); c) Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (CTF/CFT); y, d) Cuestionario de Identificación de Emociones Positivas y Negativas 1° versión, adaptado. Resultados: Se observaron diferencias significativas entre géneros respecto a la percepción sobre teletrabajo, carga mental, conciliación trabajo-familia y en las emociones negativas de la variable Emociones Positivas y Negativas. Discusión: Se concluye que las funcionarias tienen una mejor percepción sobre el teletrabajo, aunque experimentan más emociones negativas. Además, los funcionarios presentan mayores conflictos en la conciliación trabajo-familia y una mayor carga mental laboral al teletrabajar durante la pandemia por COVID-19.

Palabras clave: teletrabajo, percepción, carga mental laboral, conciliación trabajo-familia, emociones positivas y negativas, género, COVID-19, confinamiento.

Abstract

The current investigation aims to determine if there are differences about telework perceptions, mental workload, work and family balance, and positive and negative emotions between public female and public male workers of Región del Maule who telework in COVID-19 pandemic context. Method: It consisted of an exploratory-descriptive, non-experimental, quantitative, and cross-sectional study. 382 public workers from Region del Maule were surveyed, 190 were women and 192 were men. The instruments used were: a) Telework Perception Scale; b) Mental Workload Subjective Scale (MWSS); c) Work and Family Balance Questionnaire (WFB/FWB); and, d) Positive and Negative Emotion Identification Questionnaire, 1st version, adapted. Results: There were significant differences between genders on telework perception, mental workload, work-family interference and negative emotions on the variable Positive and Negative Emotions. Discussion: It is concluded that female public workers have a better telework perception, although they experiment more negative emotions. Also, male public workers present more conflicts on work-family balance and more mental workload when they telework on COVID-19 pandemic.

Keywords: teleworking, perception, mental workload, work and family balance, positive and negative emotions, gender, COVID-19, confinement.

Introducción

La pandemia y emergencia sanitaria por COVID-19 ha generado diversos cambios a nivel mundial debido a la instauración de medidas destinadas a la prevención y erradicación del virus como las de aislamiento y distanciamiento social, que han conllevado a nuevas formas de adaptación para realizar las actividades cotidianas, entre ellas las funciones laborales (Buitrago, 2020). De este modo, ante las nuevas exigencias del contexto y al no poder desempeñar las mismas funciones en el lugar físico de trabajo, surge la implementación del trabajo a distancia y teletrabajo (Domínguez, 2020; Rodríguez, 2020).

Con respecto al trabajo a distancia, supone aquel trabajo cuyas funciones son realizadas total o parcialmente desde el hogar u otro lugar distinto a las instalaciones de la organización (ChileAtiende, 2020). El teletrabajo en cambio, se entiende como una modalidad de trabajo aplicable a distintas ocupaciones, siendo su principal característica que se realiza en forma remota, es decir, no encontrándose el empleado en el lugar físico de trabajo, sino en otra ubicación, donde la más común es el domicilio; en este sentido, aun cuando el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, se encuentra en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías de información (Arellano, 2018; Soto, 2018). ChileAtiende (2020) agrega, además, que bajo esta modalidad el teletrabajador debe cumplir con sus funciones utilizando medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, mediante los cuales deben reportarse tales funciones.

En el plano internacional, respecto al teletrabajo se señalan ventajas como la disminución del estrés cotidiano y el desgaste físico y psicológico (Rodríguez & Cendales, 2016). Jaramillo (2020), por su parte, añade que resulta una herramienta importante que

favorece el desarrollo de autonomía y de las actividades organizacionales, sin prescindir de la presencia física de los trabajadores y que únicamente requieren de una conexión a internet para realizar dichas actividades. Se señala, además, la flexibilidad como promotora de la resolución de problemas dentro del hogar y permite realizar actividades recreativas, dejando a un lado el estrés (Tavares, 2017). En cuanto a las desventajas, de Vries, Tummers y Bekkers (2018), señalan la posible disminución de compromiso laboral y el aislamiento profesional provocado por la modalidad de trabajo; sumado a esto, puede afectar negativamente al bienestar físico, los costos de vida, la capacidad para gestionar el tiempo y habilidades comunicativas (Peiró, 2016).

Por consiguiente, la ejecución de estas modalidades de trabajo implica relaciones laborales atípicas que es necesario normar. En este sentido, entre los países latinoamericanos Colombia ha sido el referente principal en el impulso y promoción en la regulación del teletrabajo desde 2008, incluyendo legislaciones específicas como la Ley N°1.221, el Decreto 884 y la Resolución 2886 (Soto, 2018); en Costa Rica, se regula la modalidad con el decreto ejecutivo No. 34704- MP0-MTSS en el 2008, y en el año siguiente con el decreto Ejecutivo No. 35434-S- MTSSDE; en Perú, se establece el concepto y sus características básicas con la Ley N°30.036 de 2013; Ecuador, dicta el Acuerdo del Ministerio de Trabajo ecuatoriano 190-2016 (Muñoz, Amórtegui & Esguerra, 2018); por último, en Argentina, la Ley N°20.744 (1974) de Contrato de Trabajo (LCT) y la Ley N°25.800 (2003), refieren a todo tipo de trabajo a distancia, entre ellos, el teletrabajo.

En Chile, el año 2001 ya se hablaba de teletrabajo, específicamente en la Ley N°19.759 donde se expresa como aquel que se desarrolla fuera del lugar de trabajo a través de medios tecnológicos (Morales & Romanik, 2011). Sin embargo, debido a la pandemia, la emergencia sanitaria y el consecuente incremento del uso de esta modalidad, fue necesario detallar en profundidad esta materia en la legislación, por lo que las definiciones y el marco legal del teletrabajo y trabajo a distancia, se encuentra regulado actualmente en la Ley N°21.220 (2020), promulgada el reciente año (Asociación Chilena de Seguridad, 2020, citado en Molina, 2020).

En este sentido, entre las características y resguardos que posee el teletrabajo en Chile se encuentra la flexibilidad en la prestación de servicios y libertad en la distribución de los horarios de trabajo, siempre y cuando el teletrabajador cumpla con sus funciones. De esta forma, puede realizarlo de forma permanente o a intervalos, desde el hogar o desde las instalaciones de la organización, contando con los derechos que cualquier otro trabajador tiene (ChileAtiende, 2020).

De esta manera, en el ámbito nacional el teletrabajo comienza a tomar fuerza no sólo como medida preventiva, sino además producto del rápido incremento en la tasa de contagios y decesos por coronavirus (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Actualmente, de acuerdo con la Asociación Chilena de Seguridad (2020, citado en Molina, 2020), se estima que el 95,3% de las empresas chilenas han implementado el teletrabajo en sus labores debido a la contingencia sanitaria y que el 48,6% de éstas lo ha aplicado a la totalidad de sus trabajadores. Sin embargo, se ha evidenciado que solamente entre el 15% y

el 20% de los trabajadores puede llevarlo a cabo, los cuales se encuentran principalmente en Santiago y la Región Metropolitana (Agencia País, 2020).

Como el 80% de las grandes empresas operan desde esta región, dentro de las áreas que mayormente han recurrido al teletrabajo se encuentra el área de Administración y Finanzas, Recursos Humanos, Marketing y Comunicaciones, el sector Comercial y Call Center principalmente, debido a la factibilidad de su implementación. En este sentido, las áreas en que en menor medida se ha instaurado esta modalidad se encuentra el sector Agropecuario (12%), Minería (4%), Manufactura (13%), Construcción (18%), Transporte (7%) y Servicios (15%) (Agencia País, 2020).

De acuerdo con una encuesta realizada por Trabajando.com (citado en Sepúlveda, 2020b), se estima que un 54% de la población está realizando sus funciones laborales desde sus hogares, un porcentaje no menor considerando que tan sólo en el sector público, la cantidad de funcionarios es de 757.320 personas (Dirección de Presupuestos, 2020). En este sentido, el teletrabajo resulta una materia totalmente relevante de estudiar debido al impacto que éste en conjunto al coronavirus y las medidas de confinamiento pueden generar en los trabajadores y su entorno más cercano. Sin embargo, aún son escasas las investigaciones referentes a esta modalidad de trabajo ante el contexto por COVID-19 y a las consecuencias psicosociales a corto y largo plazo en los trabajadores al desempeñar las funciones laborales en el hogar (Sepúlveda, 2020b).

De hecho, son los trabajadores quienes constituyen uno de los principales grupos de riesgo a sufrir patologías mentales ante la emergencia sanitaria, especialmente los relacionados al área de la salud, sumado a los casos positivos por COVID-19 y su entorno

más cercano, además de quienes poseen condiciones preexistentes sobre su salud física o mental (Ramírez, Castro, Lerma, Yela & Escobar, 2020; Torales, O'Higgins, Castaldelli & Ventriglio, 2020).

Respecto a esto, se ha evidenciado que el escenario actual puede generar consecuencias psicosociales importantes en las personas, tanto a corto como a largo plazo. Entre ellas se encuentra la presencia de estrés, angustia, deterioro significativo en el funcionamiento social o laboral, insomnio, ansiedad o estado de duelo, llevando incluso al desarrollo de trastornos mentales, como el de estrés postraumático, trastorno adaptativo y depresión (Huremovic, 2019).

Es importante considerar que, en el caso de Chile, la población ya comenzaba a experimentar modificaciones en sus rutinas laborales, así como a padecer las consecuencias psicosociales del denominado “estallido social” desencadenado en octubre de 2019, por lo que gran parte de la población se encuentra en los grupos de riesgo anteriormente mencionados (Madariaga, 2019; Celis, 2020). Posteriormente, en marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (2020) declara el COVID-19 como pandemia a nivel mundial, significando un doble impacto para la población chilena en ámbitos laborales y de salud mental (Paúl, 2020).

En este sentido, la emergencia sanitaria propició junto a la implementación del teletrabajo el aumento en los niveles de carga laboral y estrés. En Chile, el 79% de la población reconoce dedicar actualmente más horas al trabajo que antes, en tanto que el 70% padece de estrés, encontrándose entre las razones el aumento de la carga laboral (59%), la

falta de tiempo (54%), inseguridad laboral (47%) y aumento de presión desde las jefaturas directas (47%) (Sepúlveda, 2020b).

A lo anterior, se suman emociones y situaciones propias por el contexto de pandemia y el teletrabajo, como la presión por parte de las jefaturas para que los trabajadores cumplan rápidamente con sus tareas, el aumento en las horas laborales al distribuir momentos tanto para las responsabilidades del trabajo como las propias del hogar, las implicancias de ser padre o madre, la necesidad de demostrar que se está efectivamente produciendo desde el hogar y no realizando funciones ajenas al trabajo, la ausencia de espacios tranquilos dentro del hogar para realizarlo, los abusos laborales, la fatiga por hiperconexión, el aumento en los gastos para adquirir y mantener insumos básicos para el trabajo, la constante incertidumbre por la situación actual, y la soledad, tanto por no poder estar junto a sus seres queridos como por la ausencia del trabajo en equipo con sus compañeros (Sepúlveda, 2020a).

En lo expuesto anteriormente, se pueden distinguir varios conceptos que resultan tentativos y relevantes de someter a estudio y que, además, son fundamentales de investigar considerando el contexto de pandemia. En primer lugar, se encuentran las percepciones que la población tiene sobre el teletrabajo y cómo se ha visto influida por el confinamiento; la carga mental laboral que actualmente tienen los trabajadores ante las nuevas exigencias tanto de sus trabajos como de la modalidad de éste y el contexto de pandemia; se encuentra además, la conciliación trabajo-familia al desempeñar funciones laborales desde el hogar en conjunto con la vida personal; y por último, las emociones tanto positivas como negativas que ha desencadenado la emergencia sanitaria y el aislamiento.

En la actualidad, las variables anteriormente señaladas no se encuentran articuladas bajo un modelo teórico, por lo que esta investigación pretende someterlas a estudio de manera independiente y sin establecer relación entre ellas, siendo de particular interés determinar si existen diferencias o no en las variables respecto con el género.

Lo anterior, radica en que hasta ahora son escasas las investigaciones que analizan cómo es el efecto que ejerce el teletrabajo en las variables anteriormente mencionadas y sus diferencias tanto en hombres como en mujeres. Aun cuando no existen cifras certeras de la población femenina y masculina que teletrabaja, se ha evidenciado que en Chile hay una brecha histórica en cuanto a las proporciones de trabajadores según el género. Así lo indica la Organización Internacional del Trabajo (2018; citado en Instituto de Seguridad del Trabajo, 2020) donde señala que sólo el 50,6% de la población femenina en edad de trabajar realiza funciones laborales, mientras que, para los hombres, esta condición se compone por el 74,4%. En la región del Maule esta diferencia no disminuye, siendo 193.043 las trabajadoras activas, versus 300.923 hombres insertos en el ámbito laboral (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019).

Por otro lado, existe interés en estudiar las variables en funcionarios públicos debido a la pronta implementación de una modalidad de trabajo novedosa y que resultó inevitable de instaurar ante el escenario no previsto de crisis sanitaria (Palominos, 2020). A lo anterior, se suma la escasez de políticas y protocolos para regular la forma en que los funcionarios públicos ejercen el teletrabajo, las horas destinadas a ello, así como el horario de desconexión digital, donde la normativa es demasiado amplia y casi inexistente,

quedando muchas veces en manos del jefe superior o alcalde correspondiente (Vergara, 2020).

De esta manera, las distintas instituciones públicas del país debieron adaptarse rápidamente al uso de tecnología y medios de comunicación virtuales para que los trabajadores realizaran sus labores desde el hogar, donde más allá de la infraestructura necesaria para tener condiciones dignas de trabajo en sus casas, entran en juego las capacidades que poseen las y los funcionarios al momento de manejar las herramientas tecnológicas para realizarlo; las condiciones de precarización laboral, sobrecarga de demandas y falta de tiempo; la interacción con el ambiente familiar y personal; y el apoyo por parte de su organización ante la no presencialidad (Ardiles, 2020).

Percepción sobre el Teletrabajo

El año 2018 de acuerdo con un estudio de opinión pública de Cadem, un 81% de la población chilena afirmaba que estaría dispuesta a realizar teletrabajo. En esta misma investigación, 89% de los encuestados cree que el teletrabajo mejoraría su calidad de vida y condiciones laborales, versus un 7% que opina lo opuesto; un 89% cree que el teletrabajo facilita la incorporación a mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad al mundo laboral, frente a un 8% que cree lo contrario; y un 73% cree que entre las ventajas del teletrabajo se encuentra la conciliación trabajo-familia, disminución en tiempos de traslado, ahorro de dinero para el trabajador y la contribución al cuidado medioambiental, frente a un 1% que plantea que no tiene ventajas (Cadem, 2018).

Bajo esta línea, antes de la emergencia sanitaria, investigaciones chilenas destacan las posibilidades de inclusión laboral de esta modalidad, lo que favorece a mujeres, jóvenes, personas que poseen alguna discapacidad o que viven en lugares remotos; la flexibilidad en las jornadas, que se asocia a su vez con una mayor motivación, compromiso y dedicación hacia la organización, además de equilibrar la vida personal y laboral (Arellano, 2018); así como los ahorros de costos de oficina, mano de obra, desplazamiento, aumento en la productividad y mejor equilibrio laboral-personal (Soto, 2018).

Si bien hay quienes consideran provechosa esta modalidad, para otros implica precarización y disminución de garantías laborales; sensación de “invasión” en la vida personal; el inminente riesgo de no poder separar espacios personales del trabajo; disminución en la productividad; debilitación de vínculos entre compañeros y dificultades para organizar trabajo en equipo; extensión de horas de trabajo y escasez de tiempo; así como sensación de una mayor carga laboral (Federación de Trabajadoras de Call-Center de Chile [FETRACALL], Central Unitaria de Trabajadores [CUT] & Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021; Arellano; 2018; Darville, Díaz, Fuenzalida, Soto & Vera, 2018; Rugel & Romero, 2020).

Desde un enfoque de género, se ha evidenciado que existe una mayor cantidad de literatura referente a la percepción que tienen las mujeres sobre el teletrabajo. Esto se debe principalmente al histórico rol que desempeñan en la distribución de labores domésticas y aquellas propias del trabajo, agregando el cuidado de menores, adultos mayores y personas con discapacidad, lo que se ha acentuado en contexto de pandemia. Respecto a lo anterior, testimonios de trabajadoras apuntan a que el teletrabajo *“es una improvisación donde hay*

cosas buenas y malas, aunque son más malas que buenas” y que “es más complicado, estás en la casa, tienes que trabajar, ser mamá, dueña de casa, es más trabajo” (FETRACALL, CUT & OIT, 2021).

En cuanto al género masculino, investigaciones recientes señalan que tanto mujeres como hombres perciben por igual las labores que deben realizar en el hogar ante el teletrabajo, pero es más probable que los hombres ignoren estas tareas, delegando la responsabilidad a sus parejas mujeres (Collins, Landivar, Ruppner & Scarborough, 2020). En este aspecto, la percepción sobre la productividad, calidad del trabajo, sentimiento de vinculación y bienestar ante esta modalidad es mayor en hombres en comparación con las mujeres (Sociedad Chilena de Ergonomía [SOCHERGO] & Departamento de Ergonomía de la Universidad de Concepción [UDEEC], 2020; FETRACALL, CUT & OIT, 2021).

Carga Mental de Trabajo

La carga mental de trabajo se define como “el nivel de recursos atencionales necesarios para equilibrar los criterios de ejecución objetivos y subjetivos, que pueden ser modificados por las demandas de la tarea, el soporte externo y la experiencia” (Young & Stanton, 2001). En este sentido, la carga mental consideraría que a) el nivel de recursos cognitivos-atencionales de la persona es limitado; b) los criterios de ejecución pueden ser impuestos, ya sea de forma externa o por la misma persona; c) las demandas de la tarea pueden ser, por ejemplo, presión temporal o la complejidad de ésta; d) el apoyo externo puede provenir de la supervisión o de ayuda tecnológica; e) la experiencia puede influir

sobre la carga con el desarrollo y mejora de habilidades y conocimientos (Ferrer & Dalmau, 2004; Díaz et al., s/f).

Con respecto al escenario actual, se ha evidenciado que los trabajadores no tienen las mismas rutinas de trabajo, quienes además deben contar con las herramientas para poder manejar tecnologías de la comunicación sin tener mayor contacto o apoyo de sus compañeros (Ramírez et al., 2020). Asimismo, los teletrabajadores se han enfrentado al desempeño de nuevas funciones sin la capacitación adecuada o directriz clara por parte de sus empleadores, sumándole sensaciones de abandono y una disminución en el entusiasmo inicial que surgió ante la implementación de la modalidad (FETRACALL, CUT & OIT, 2021).

En otra investigación, se agrega la realización de tareas repetitivas con deficiente contenido; la realización de actividades domésticas y de cuidados, principalmente a los hijos durante el horario de trabajo; alta demanda de trabajo y poco tiempo para llevarlo a cabo; situaciones de acoso por parte de superiores; y percepción negativa de las funciones realizadas por el teletrabajador de parte de los compañeros de trabajo, variables que constituyen riesgos importantes y que se hacen presentes en igual medida tanto en hombres como en mujeres (Acevedo, 2020).

Sin embargo, en un estudio de la FETRACALL, CUT y la OIT (2021), se ha expuesto que son las mujeres las que han resultado mayormente afectadas por el teletrabajo debido a la multiplicidad de roles, la realización de labores domésticas y al mismo tiempo, asegurar la calidad de su trabajo. Por otra parte, los hombres señalan enfrentarse a dificultades como la conexión a internet, falta de tiempos de descanso y desconexión

además de interrupciones por parte de sus parejas mujeres quienes realizan tareas domésticas.

Sumado a lo anterior, Carracedo (citado en Radio U, 2021) señala que el teletrabajo ha significado especialmente para las mujeres “un arma de doble filo” puesto que implica que su actual lugar de trabajo -el hogar- sea el mismo en el que históricamente ha desempeñado otras labores en el ámbito doméstico-familiar, superponiendo las jornadas laborales. De esta manera, las trabajadoras han debido lidiar con mayor cantidad de responsabilidades, número de tareas, frustraciones y, en consecuencia, mayor estrés producto de la sobrecarga laboral (FETRACALL, CUT & OIT, 2021).

Conciliación Trabajo-Familia

La modalidad del teletrabajo, sumado al actual confinamiento repercute en distintos ámbitos de la vida de los trabajadores. Uno de los aspectos más investigados en materia de teletrabajo es la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, donde la conciliación entre estas dimensiones es entendida como la ausencia de conflicto entre ellas y la distribución de tiempo que permita satisfacer las demandas de cada una (Soto, 2018). La relación entre las variables teletrabajo y la conciliación trabajo-familia-persona es ambigua y se contradice, pues investigaciones han mostrado que la autonomía para gestionar el tiempo y espacio de trabajo pueden favorecer a la conciliación, pero también difuminar los límites entre lo laboral y lo familiar, como también pueden aliviar la carga de roles o sobrecargarla, al generar una coexistencia conflictiva de ellos (Jiménez & Moyano, 2008).

Ahora bien, dado el escenario actual de pandemia, no son muchos los estudios que se enfocan en la diferencia que existe entre hombres y mujeres en contexto de confinamiento y en torno a la conciliación trabajo-familia. Sin embargo, la mayoría de los estudios desde la perspectiva de género que analizan la similitud de dificultades entre hombres y mujeres o cuán afectados se encuentran al momento de conciliar los roles laborales y familiares, concluyen que son las mujeres quienes experimentan mayores niveles de conflicto y que enfrentan mayores dificultades al conciliar los roles; esto se debe principalmente a la escasez de tiempo para el ejercicio de las tareas demandadas por ambos ámbitos, sumado a la poca participación de sus parejas en las tareas domésticas (Karkoulain, Srour & Sinan, 2016). De hecho, se ha evidenciado que las mujeres realizan un 76,2% del total de horas de trabajo no remunerado, siendo tres veces más en comparación con los hombres (International Labour Organization, 2018).

En cuanto al teletrabajo, los hallazgos de Gálvez (2020) apuntan a que las mujeres adoptan esta modalidad dado que les permite no desatender ninguno de los ámbitos (familiar y/o laboral). Aun cuando en un hogar no existan personas diagnosticadas con COVID-19, el confinamiento obligatorio incrementa las necesidades de cuidado y labores domésticas por parte de los integrantes de la familia, las que de acuerdo con Piras (2020), probablemente serán asumidas por las mujeres trabajadoras de manera adicional a sus labores remuneradas, generándose así una sobrecarga peligrosa y perjudicial para ellas. A su vez, dada la misma distribución del trabajo, las mujeres trabajadoras se ven perjudicadas al no participar plenamente en los espacios de discusión y toma de decisiones de su organización (Salas, 2020).

Por el otro lado, si bien hay escasa información respecto a los hombres y la conciliación trabajo-familia, un testimonio masculino expuesto por la FETRACALL, CUT y OIT (2021), señala que ante el teletrabajo *“No tenemos horarios establecidos de descanso o almuerzo (...) te dejan enviado el mail o agendada la reunión en horario de almuerzo y tengo que estar almorzando con mi hija y mi señora (...) oyendo que dice el jefe o los jefes”*. Por añadidura, Álvarez (2020) relata que en los hombres no es posible establecer una relación causal entre el teletrabajo y una mayor participación en el cuidado de las labores domésticas, de modo que los varones adoptarían un patrón de trabajo similar al de oficina, contribuyendo de forma escasa al trabajo del hogar.

Finalmente, de acuerdo con una encuesta realizada por Cadem y la Mutual de Seguridad (2020, citado en El Mostrador Braga, 2020) el 56% de las mujeres señala sentir que trabaja más que en tiempos normales de oficina, mientras que en los hombres 36% declara esta sensación. En cuanto a las dificultades frente al teletrabajo, específicamente compatibilizar labores domésticas con las laborales, un 47% de las mujeres señala dedicarse a tareas del hogar, mientras que los hombres marcan sólo un 28%. Por otra parte, considerando lo que significa el conciliar el ámbito personal-familiar con el laboral, el 42% de las mujeres y el 59% de los hombres señalan el teletrabajo como una buena experiencia.

Emociones Positivas y Negativas

Sin dudas, la pandemia por COVID-19 ha sido un elemento disruptivo que ha generado grandes cambios y un impacto emocional importante en la vida de las personas y su salud mental. De acuerdo con una investigación de Johnson, Saletti y Tumas (2020), entre las emociones negativas que más frecuentemente se han manifestado ante la crisis

sanitaria está la incertidumbre, sentimiento vinculado a la preocupación generalizada, a una situación incierta, indefinida y no planificada, así como a sus consecuencias socioeconómicas; el miedo, expresado con temor, ansiedad y pánico, por la salud de cercanos como de sí mismos; la angustia, que va desde sentimientos de tristeza y aburrimiento hasta la depresión; y la soledad, producto del aislamiento.

Por otro lado, dentro de las emociones positivas, resalta la interdependencia, al valorar los lazos sociales, la solidaridad, la empatía y la conciencia social de mantener medidas sanitarias (Johnson et al., 2020). Sumado a lo anterior, destacan experiencias como aprender a valorar las actividades al aire libre, interesarse por las otras personas, valorar los vínculos, y apreciar la familia (Sandín, Valiente, García & Chorot, 2020).

Se ha evidenciado en estas investigaciones que la mayor parte de las emociones consideradas tanto negativas como positivas las manifiestan predominantemente mujeres jóvenes. Del mismo modo, son las mujeres quienes experimentan en mayor medida emociones negativas como miedo, angustia o todo tipo de preocupaciones, llegando a alcanzar incluso el doble de intensidad que la de los hombres, lo que puede significar que ellas son mucho más proclives a sufrir las consecuencias del confinamiento (Sandín et al., 2020).

Por otro lado, en el caso de los hombres se ha evidenciado que suelen presentar emociones como ansiedad, depresión, incertidumbre y afectación psicológica a largo plazo ante situaciones de crisis sanitaria, presentando malestar emocional de manera más tardía que las mujeres (Erquicia et al., 2020). Del mismo modo, específicamente frente a la pandemia por COVID-19, se ha encontrado que los hombres tienden a expresar

sentimientos de tristeza por otros más desfavorecidos, angustia, vulnerabilidad y solidaridad (Johnson et al., 2020).

De esta manera, ante la literatura expuesta sobre las variables descritas y de interés en este estudio, surgen a modo de interrogantes ¿Cómo es el efecto que el teletrabajo ejerce en las variables anteriormente descritas? ¿Existen diferencias de género entre las variables?

Objetivos

El objetivo de la presente investigación es determinar si existen diferencias sobre las percepciones del teletrabajo, carga mental laboral, conciliación trabajo-familia y las emociones positivas y negativas entre funcionarias y funcionarios públicos de la Región del Maule que realizan teletrabajo ante el contexto de pandemia por COVID-19.

De este modo, como objetivos específicos se plantean los siguientes:

- Describir si existen diferencias en la percepción sobre el teletrabajo entre funcionarias y funcionarios públicos.
- Determinar si existen diferencias en la carga mental laboral entre funcionarias y funcionarios públicos.
- Comparar la interferencia trabajo-familia entre funcionarias y funcionarios públicos.
- Identificar si existen diferencias en las emociones positivas y negativas entre funcionarias y funcionarios públicos.

Hipótesis

En base a los objetivos y a la revisión de la literatura, se plantean cuatro hipótesis:

- La percepción sobre el teletrabajo es mejor valorada por los funcionarios respecto a las funcionarias.
- La carga mental laboral se encuentra mayormente presente en las funcionarias en comparación con los funcionarios.
- En la conciliación trabajo-familia las funcionarias presentan mayor conflicto respecto a los funcionarios.
- La presencia tanto de emociones positivas como negativas se observa mayormente en las funcionarias en comparación con los funcionarios.

Método

Tipo de investigación

Se trata de una investigación de tipo exploratoria-descriptiva. En primer lugar, es de tipo exploratoria puesto que se pretende investigar un tema poco estudiado, aportando a la escasa bibliografía existente; en segundo lugar, es de tipo descriptiva ya que estudia las variables a través de sus características (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Diseño de la investigación

Corresponde a un estudio no experimental, puesto que las variables investigadas no fueron manipuladas; cuantitativo, ya que éstas se sometieron a estudio mediante aplicación

de instrumentos psicométricos; y transversal, debido a que sólo se evaluaron en un momento determinado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Participantes

La población está compuesta por funcionarios públicos de la Región del Maule, cuya muestra se seleccionó mediante un muestreo probabilístico estratificado. Se hizo uso de este método a fin de obtener como participantes a un pequeño grupo de personas a partir de una gran población existente, y luego predecir que todas las respuestas juntas coincidirán con la población en general. De este modo, se clasificó a la muestra total a partir del género mediante un muestreo aleatorio simple, para obtener una distribución equitativa de casos femeninos y masculinos, puesto que se contaba con una mayor proporción de participantes femeninos en relación a los masculinos (Hernández et al., 2014).

De esta manera, se obtuvo una muestra de 382 funcionarios públicos de distintas instituciones de la Región del Maule, 190 (49,7%) casos correspondientes a género femenino y 192 (50,3%) a género masculino, con edades entre los 19 y 70 años con un promedio de 37,51 años.

Referente al estado civil, el 46,6% de los sujetos está casado/a; un 17,8% está en pareja; 5,8% se encuentra separado/a; el 29,6% está soltero/a; y un 0,3% es viudo/a. Por último, en cuanto al estamento, un 8,9% corresponde a administrativos; 5% a auxiliares; 3,5% a directivos; 39,3% a profesionales; y 43,2% a técnicos.

Instrumentos

1. *Escala de Percepción de Teletrabajo* (Jiménez, Gómez & Ossa, 2020): Es un instrumento creado para efectos de esta investigación ($\alpha= 0.96$) el cual evalúa la percepción sobre el teletrabajo, así como aquellos factores ambientales, familiares y laborales que lo afectan, en cinco dimensiones: Apoyos Organizacionales; Conciliación Trabajo-Familia; Satisfacción con Modalidad de Teletrabajo; Apoyo para Manejo Tecnológico; y Factores Ambientales del Hogar. Consta con 35 ítems con escala Likert de 5 puntos con opciones de respuesta que van desde “Nada de acuerdo” a “Muy de acuerdo” (ver Anexo 1).
2. *Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM)* (Rolo, Díaz & Hernández, 2009): ($\alpha= 0.75$) Evalúa la percepción que tiene el trabajador sobre aquellas características de su puesto que pueden influir en la carga mental, a través de cinco dimensiones: Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea; Características de la Tarea; Organización Temporal; Ritmo de Trabajo; y Consecuencias para la Salud. Consta de 20 ítems con escala Likert de 5 puntos, con opciones de respuesta que van desde “Muy bajo” hasta “Muy alto” (ver Anexo 2).
3. *Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (CTF/CFT)* (Carlson, Kacmar & Williams, 2000): ($\alpha= 0.87$) Evalúa la dirección del conflicto o interferencia del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo, además del tipo de conflicto en tres dimensiones: Conflicto basado en el Estrés; Conflicto basado en el Comportamiento; y Conflicto basado en el Tiempo. Está compuesto por 18 ítems

con escala Likert de 5 puntos, con opciones de respuesta que van desde “Nunca” a “Siempre” (ver Anexo 3).

4. *Cuestionario de Identificación de Emociones Positivas y Negativas 1° versión, adaptado* (Vega, Muñoz, Berra, Nava & Gómez, 2012): ($\alpha= 0.84$) Indaga en las estrategias de afrontamiento y emociones tanto positivas como negativas sentidas ante situaciones estresantes y placenteras; sin embargo, para efectos de esta investigación se adaptaron los ítems y se aplicaron sólo los concernientes a la situación estresante producto del contexto de pandemia por COVID-19. De este modo, el instrumento adaptado cuenta con 10 ítems referentes al evento estresante y respuestas descriptivas dependiendo de lo solicitado. Respecto a las emociones positivas y negativas experimentadas en el suceso, se califican en escala Likert de 4 puntos, con opciones de respuesta que van desde “Nada” a “Mucho” (ver Anexo 4).

Procedimiento

El contacto con los participantes surgió a través de un proyecto denominado Impacto del Teletrabajo, Carga Mental, Conflicto Trabajo-Familia y Emociones en Funcionarios Públicos, llevado a cabo por los investigadores Andrés Jiménez, Verónica Gómez y Carlos Ossa, solicitado por los encargados de género de distintas instituciones públicas en la Región del Maule, para evaluar los efectos del teletrabajo. Los instrumentos se aplicaron entre los meses de julio y agosto de 2020 a través de una encuesta online mediante Google Forms, cuyo enlace fue compartido a través de la SEREMI del Trabajo hacia las distintas instituciones. En esta se incluyó el consentimiento informado sobre la

confidencialidad de datos y anonimato, así como el objetivo de la investigación, siendo la participación totalmente voluntaria. Posteriormente, se entregó una base de datos a las encargadas de la presente investigación para los análisis pertinentes.

Plan de análisis

Para el análisis de las variables se elaboró una base de datos en el software Microsoft Excel donde la información fue almacenada para, posteriormente, ser analizada mediante el software estadístico IBM SPSS versión 25. A partir de esta base de datos, se realizó una selección de participantes utilizando un muestreo aleatorio de casos, donde se segmentó a la muestra general en dos grupos estadísticos para examinar las diferencias a partir del género indicado por los funcionarios.

De esta manera, se utilizó el estadígrafo no paramétrico Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$; $p > 0,05$) a fin de comprobar la normalidad en la distribución de los datos de la muestra en cada variable, donde la hipótesis nula apunta a que los datos de la muestra siguen una distribución normal, en tanto que la hipótesis alternativa señala que los datos de la muestra no siguen una distribución normal.

A partir del análisis anterior, se evaluaron las diferencias significativas en cada muestra independiente a partir del género, con intervalo de confianza de 95% para cada prueba estadística ejecutada; de este modo, se aplicó el estadístico paramétrico T de Student para aquellas muestras con distribución normal y que presentaran homogeneidad de varianza tras aplicar el test de Levene ($p > 0,05$); mientras que, para aquellas con distribución no normal o donde una de las muestras no presentase normalidad, se utilizó el

estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney. Para cada prueba, la hipótesis nula plantea que no existen diferencias significativas entre géneros, en tanto que la hipótesis alternativa afirma que existen diferencias significativas entre géneros. Finalmente, los análisis desarrollados correspondieron a estadísticos descriptivos (Hernández et al., 2014).

Resultados

En primer lugar, en la prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov para dos muestras independientes, se obtuvo una distribución no normal para las variables Percepción sobre teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Emociones Positivas y Negativas, por lo que la presencia de diferencias significativas entre géneros para esas variables se evaluaron con el estadístico U de Mann-Whitney; cabe hacer mención que, en aquellas variables con distribución normal en sólo una de las muestras independientes también se aplicó esta prueba estadística (ver Tabla 1). Por otra parte, en la variable Carga Mental se evidenció una distribución normal de los datos en ambas muestras independientes, así como homogeneidad de varianza tras aplicar el test de Levene ($f= 2,99$; $p= 0,09$), por lo que se analizaron las diferencias entre hombres y mujeres con la prueba T de Student (ver Tabla 1).

Tabla 1*Estadísticos de prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov por variable.*

Variable	Género	Kolmogorov-Smirnov		
		N	Estadístico	Sig.
Percepción sobre Teletrabajo	Femenino	190	,071	,022
	Masculino	192	,113	,000
Carga Mental	Femenino	190	,043	,200
	Masculino	192	,054	,200
Conciliación Trabajo-Familia	Femenino	190	,084	,002
	Masculino	192	,055	,200
Emociones Positivas y Negativas	Femenino	190	,053	,200
	Masculino	192	,071	,020

Fuente: Elaboración propia.

Escala de Percepción de Teletrabajo

En cuanto al análisis de la Percepción sobre el Teletrabajo, se encontraron diferencias significativas entre géneros ($z = -5,29$; $p < 0,001$), encontrándose una mejor valoración de la modalidad para los casos femeninos ($Me = 3,90$; $DE = 0,67$) en comparación con los casos masculinos ($Me = 3,39$; $DE = 1,05$) (ver Tabla 2). En cuanto al análisis por dimensión, todas presentaron diferencias significativas, siendo *Apoyo para Manejo Tecnológico* ($z = -0,67$; $p = 0,5$) la excepción (ver Tabla 3).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos globales y por dimensiones de Percepción sobre el Teletrabajo según el género.

Dimensión	Género											
	Femenino						Masculino					
	N	Min	Max	Me	M	DE	N	Min	Max	Me	M	DE
Percepción sobre Teletrabajo	190	1,00	5,00	3,90	3,84	,67	192	1,00	5,00	3,39	3,30	1,05
Apoyos Organizacionales	190	1,00	5,00	4,33	4,21	,69	192	1,00	5,00	3,60	3,48	1,14
Conciliación Trabajo-Familia	190	1,00	5,00	3,81	3,74	,87	192	1,00	5,00	3,25	3,22	1,08
Satisfacción con Modalidad Teletrabajo	190	1,00	5,00	4,00	3,82	,96	192	1,00	5,00	3,25	3,16	1,24
Apoyo para Manejo Tecnológico	190	1,00	5,00	3,00	2,98	,84	192	1,00	5,00	3,00	2,96	1,07
Factores Ambientales del Hogar	190	1,00	5,00	3,50	3,56	,99	192	1,00	5,00	3,25	3,23	1,26

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Estadísticos globales y por dimensiones de la Percepción sobre Teletrabajo en test no paramétrico U de Mann-Whitney.

Variable/Dimensión	Estadísticos de prueba		
	U de Mann-Whitney	Z	Sig.
Percepción sobre Teletrabajo	12536,500	-5,286	,000
Apoyos Organizacionales	10870,000	-6,833	,000
Conciliación Trabajo-Familia	13503,000	-4,393	,000
Satisfacción con Modalidad Teletrabajo	12794,000	-5,069	,000
Apoyo para Manejo Tecnológico	17522,000	-,668	,504
Factores Ambientales del Hogar	15866,000	-2,208	,027

Fuente: Elaboración propia.

Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM)

En relación con la Carga Mental de Trabajo, se obtuvieron diferencias significativas entre géneros ($t = -4,56$; $p < 0,001$) encontrándose la variable mayormente presente en hombres ($M = 3,44$; $DE = 0,48$) en comparación con las mujeres ($M = 3,20$; $DE = 0,54$) (ver Tabla 4). Respecto al análisis por dimensión, las únicas dimensiones que no presentaron diferencias significativas fueron *Organización Temporal* ($t = -0,60$; $p = 0,55$) y *Ritmo de Trabajo* ($t = 0,98$; $p = 0,33$) (ver Tabla 5).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos globales y por dimensiones de Carga Mental de Trabajo según el género.

Dimensión	Género											
	Femenino						Masculino					
	N	Min	Max	Me	M	DE	N	Min	Max	Me	M	DE
ESCAM	190	1,40	4,65	3,23	3,20	,54	192	1,90	4,70	3,40	3,44	,48
Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea	190	1,17	5,00	3,50	3,52	,76	192	1,00	5,00	4,00	3,82	,79
Características de la Tarea	190	1,00	5,00	3,25	3,28	,88	192	1,00	5,00	3,75	3,70	,86
Organización Temporal	190	1,00	5,00	2,67	2,72	,77	192	1,00	5,00	3,00	2,77	,90
Ritmo de Trabajo	190	1,33	5,00	3,00	2,98	,76	192	1,00	5,00	2,84	2,90	,85
Consecuencias para la Salud	190	1,00	5,00	3,25	3,18	1,09	192	1,00	5,00	3,50	3,51	,96

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Estadísticos globales y por dimensiones de Carga Mental en test paramétrico T de Student.

Variable/Dimensión	Prueba t para la igualdad de medias	
	t	Sig.
Carga Mental	-4,561	,000
Demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea	-3,853	,000
Características de la Tarea	-4,768	,000
Organización Temporal	-,602	,548
Ritmo de Trabajo	-,982	,327
Consecuencias para la Salud	-3,180	,002

Fuente: Elaboración propia.

Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (CTF-CFT)

Al analizar las direcciones del conflicto, en primer lugar, respecto a la *Interferencia Trabajo-Familia*, se evidenciaron diferencias significativas entre géneros ($z = -5,57$; $p < 0,001$), encontrándose mayor conflicto en hombres ($Me = 3,11$; $DE = 0,88$) en comparación con las mujeres ($Me = 2,67$; $DE = 0,85$) (ver Tabla 6).

Por otro lado, y de igual forma que en la dirección anterior, en la *Interferencia Familia-Trabajo*, se evidenciaron diferencias significativas entre casos femeninos y masculinos ($z = -4,02$; $p < 0,001$), evidenciando una mayor presencia del conflicto en funcionarios ($Me = 2,50$; $DE = 0,85$) en comparación con las funcionarias ($Me = 2,11$; $DE = 0,80$) (ver Tabla 6).

Tabla 6

Estadísticos descriptivos por dirección de interferencia en Conciliación Trabajo-Familia según género.

Interferencia	Género											
	Femenino						Masculino					
	N	Min	Max	Me	M	DE	N	Min	Max	Me	M	DE
Trabajo-Familia	190	1,00	4,89	2,67	2,58	,85	192	1,00	5,00	3,11	3,09	,88
Familia-Trabajo	190	1,00	4,56	2,11	2,21	,80	192	1,00	5,00	2,50	2,55	,85

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al tipo de conflicto, de acuerdo con la mediana de respuestas se observó predominantemente la *Interferencia Trabajo-Familia* basada en el *Estrés* y en el *Tiempo* tanto para casos femeninos como masculinos, sin embargo, esto se presentó predominantemente en los casos masculinos (ver Tabla 7).

Tabla 7

Estadísticos descriptivos por tipo de conflicto en Conciliación Trabajo-Familia según género.

Conflicto	Género											
	Femenino						Masculino					
	N	Min	Max	Me	M	DE	N	Min	Max	Me	M	DE
Tiempo	190	1,00	4,50	2,50	2,46	,86	192	1,00	5,00	3,00	2,93	,88
Estrés	190	1,00	5,00	2,50	2,48	,92	192	1,00	5,00	3,00	2,85	,93
Comportamiento	190	1,00	5,00	2,17	2,24	,87	192	1,00	5,00	2,83	2,67	,92

Fuente: Elaboración propia.

Cuestionario de Identificación de Emociones Positivas y Negativas

En primer lugar, respecto a las Emociones Positivas, no se evidenciaron diferencias significativas ($z = -1,33$; $p = 0,18$) de acuerdo con el género femenino ($Me = 2,50$; $DE = 0,79$) y masculino ($Me = 2,29$; $DE = 0,83$), por lo que se encuentran similitudes en la presencia de emociones como *felicidad*, *orgullo*, *alivio*, *esperanza*, *amor*, *gratitud* o *compasión* en las y los trabajadores del sector público (ver Tabla 8).

En cambio, en las Emociones Negativas, se detectaron diferencias significativas entre ambas muestras ($z = -2,93$; $p < 0,001$), encontrándose emociones como *ira, ansiedad, temor, culpa, vergüenza, tristeza, envidia o celos* mayormente presentes en las funcionarias (Me= 2,13; DE= 0,48) en comparación con los funcionarios (Me= 2; DE= 0,53) (ver Tabla 8).

Tabla 8
Estadísticos descriptivos por tipo de Emociones Positivas y Negativas según género.

Emociones	Género											
	Femenino						Masculino					
	N	Min	Max	Me	M	DE	N	Min	Max	Me	M	DE
Positivas	190	1,00	4,00	2,50	2,43	,79	192	1,00	4,00	2,29	2,32	,83
Negativas	190	1,00	3,25	2,13	2,14	,48	192	1,00	3,25	2,00	1,95	,53

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue determinar si existen diferencias sobre las percepciones del teletrabajo, carga mental laboral, conciliación trabajo-familia y las emociones positivas y negativas entre funcionarias y funcionarios públicos de la Región del Maule que realizan teletrabajo ante el contexto de pandemia por COVID-19.

Respecto a la primera hipótesis, se rechaza el planteamiento que postulaba que la percepción sobre el teletrabajo es mejor valorada por los funcionarios respecto a las funcionarias. De acuerdo con los resultados, se obtuvieron diferencias significativas entre géneros, reportando que los casos femeninos tienen una mejor valoración sobre la modalidad involucrando mayor valoración respecto al apoyo de su organización, una conciliación trabajo-familia más armónica, mayor satisfacción sobre la modalidad, así

como una mayor valoración respecto al apoyo para el manejo de tecnologías y sobre sus factores ambientales para desarrollar sus funciones desde el hogar (Arellano, 2018; Jiménez et al., 2020; Cadem, 2018).

Lo anterior, se contradice con lo expuesto por la FETRACALL, CUT y OIT (2021), al señalar que las mujeres perciben el teletrabajo como una improvisación donde hay más desventajas que ventajas, sumado a la complejidad de llevarlo a cabo por la multiplicidad de roles en el hogar. A lo anterior, se agrega lo expuesto por la encuesta de SOCHERGO y UDEC (2020), al señalar que la percepción sobre productividad, calidad, sentimiento de vinculación y bienestar ante el teletrabajo es mejor en hombres que en mujeres. Por otro lado, los resultados pueden ser concordantes con los dichos de Gálvez (2020), Arellano (2018) y Soto (2018) al señalar que la modalidad de teletrabajo permite a las mujeres la no desatención de los ámbitos familiares y/o laborales en el hogar.

Respecto a la segunda hipótesis referente a la carga mental de trabajo, se rechaza el planteamiento que señala que la carga mental laboral se encuentra mayormente presente en las funcionarias en comparación con los funcionarios. En otras palabras, son los hombres quienes presentan mayores exigencias en sus tareas, mayor cantidad de distracciones e interrupciones, menor organización del tiempo para realizar su trabajo, baja autonomía para realizar sus funciones, así como cansancio y dificultades para tomar descansos en su jornada laboral (Díaz et al., s/f).

Los hallazgos encontrados son contrarios a lo expuesto por Cadem y Mutual de Seguridad (2020) además de FETRACALL, CUT y OIT (2021), donde las mujeres son las más afectadas con la sobrecarga laboral al momento de teletrabajar, sobre todo al

compatibilizar el tiempo con las tareas domésticas y superpuestas por los roles, y asegurar de forma paralela la calidad de su trabajo.

Si bien son escasos los estudios que hacen referencia al género masculino, de acuerdo con FETRACALL, CUT y OIT (2021), además de Cadem y Mutual de Seguridad (2020), una de las dificultades que los hombres han tenido ante el teletrabajo es la calidad de conexión a internet, interrupciones por parte de sus parejas quienes realizan labores domésticas, además de la falta de horarios establecidos de descanso y desconexión. Contrario a lo expuesto por FETRACALL, CUT y OIT (2021), en esta investigación son los trabajadores varones quienes han debido lidiar con mayor cantidad de responsabilidades, número de tareas y, en consecuencia, mayor estrés producto de la sobrecarga laboral, en comparación a las funcionarias.

Respecto a la hipótesis para conciliación trabajo-familia, se rechaza el planteamiento que apunta a que las funcionarias presentan mayor conflicto respecto a los funcionarios, puesto que en ambas direcciones de interferencia (trabajo-familia y familia-trabajo) se detectaron diferencias significativas entre géneros, encontrándose mayor presencia de conflicto en los casos masculinos en comparación con los femeninos.

Los hallazgos contrastan con lo planteado por Piras (2020), Salas (2020), así como Cadem y Mutual de Seguridad (2020) al señalar que el teletrabajo ha causado en las mujeres mayores dificultades para compatibilizar roles laborales con familiares, como lo son aseo y cocina, cuidado y educación de niños o la atención de adultos mayores, las que probablemente son asumidas por ellas ante el contexto de confinamiento, generando una sobrecarga perjudicial.

De acuerdo con los hallazgos y, en contraste con lo expuesto por Salas (2020), las mujeres no se verían tan afectadas en comparación con los hombres al momento de participar en los espacios de discusión y toma de decisiones de su organización al ejercer sus funciones laborales desde el hogar y al compatibilizar el trabajo con la familia. Además, se opone a lo expuesto por Cadem y la Mutual de Seguridad (2020, citado en El Mostrador Braga, 2020), al señalar que, pese a lo que significa conciliar la vida familiar con la laboral, un mayor porcentaje de casos masculinos, en comparación con los femeninos, considera al teletrabajo como una buena experiencia.

Si bien hay escasa información respecto a los hombres, un testimonio masculino expuesto por la FETRACALL, CUT y OIT (2021), señala que *“No tenemos horarios establecidos de descanso o almuerzo (...) te dejan enviado el mail o agendada la reunión en horario de almuerzo y tengo que estar almorzando con mi hija y mi señora (...) oyendo que dice el jefe (...)”*. Lo anterior, aun cuando corresponde a un único testimonio por parte de un trabajador varón, refuerza el hallazgo de este estudio al visibilizar qué tan afectados y de qué manera los funcionarios compatibilizan su vida familiar con la laboral.

Por último, en cuanto al planteamiento para las emociones positivas y negativas, se rechaza la hipótesis que afirmaba que la presencia de emociones positivas y negativas se observan mayormente en las funcionarias en comparación con los funcionarios, puesto que sólo las emociones negativas arrojaron diferencias significativas entre géneros, observándose en mayor medida en las mujeres que en los hombres.

De esta manera, tanto las funcionarias como los funcionarios presentan por igual emociones positivas como felicidad, orgullo, alivio, esperanza, amor, gratitud o compasión;

por el contrario, en cuanto a las emociones negativas, los casos femeninos evidencian mayor presencia de ira, ansiedad, temor, culpa, vergüenza, tristeza, envidia o celos, en comparación con los casos masculinos (Vega, Muñoz, Berra, Nava & Gómez, 2012).

Lo anterior, se contrasta con los dichos de Sandín et al. (2020) al mencionar que tanto emociones positivas como negativas las experimentan en mayor medida las mujeres en comparación a los hombres ante contexto de confinamiento, cuyo postulado sólo se aplicaría en el caso de las emociones negativas, al señalar que las mujeres pueden alcanzar incluso el doble de intensidad de miedo, angustia o todo tipo de preocupaciones que los hombres, estando más propensas a sufrir las consecuencias del aislamiento social.

Referente al género masculino, la menor presencia de emociones negativas en relación con el género femenino puede seguir la línea de lo planteado por Erquicia et al. (2020), cuyo hallazgo señala que los hombres tienden a presentar malestar emocional de manera más tardía que las mujeres, presentando los efectos a largo plazo en contexto de crisis sanitaria.

A modo de conclusión, los hallazgos de esta investigación dan cuenta que las funcionarias tienen una mejor percepción sobre el teletrabajo en comparación con los funcionarios, aunque experimentan en mayor medida emociones negativas que ellos ante el contexto de pandemia. Además, los funcionarios presentan mayores conflictos para conciliar el ámbito laboral con el familiar que las funcionarias, observándose mayor carga mental laboral que ellas al teletrabajar durante la crisis sanitaria.

De esta manera, en el presente estudio se observaron cuatro factores que se hacen presentes al momento de teletrabajar. A partir de esto, es posible elaborar reflexiones en torno a una modalidad de trabajo que, aparentemente, ha llegado para quedarse, siendo la protagonista como mínimo hasta que las condiciones sanitarias permitan un regreso seguro a la presencialidad laboral. En este sentido, las situaciones expuestas dan cuenta de una realidad ante la cual tanto mujeres como hombres de la Región del Maule se ven diariamente expuestos y ante la cual deberán seguir adaptándose.

Siguiendo con lo anterior, a partir de lo obtenido en el estudio a modo general es posible resaltar como ventajas del teletrabajo el apoyo percibido desde los supervisores y jefes hacia las y los funcionarios, quienes pese a la distancia retroalimentan y monitorean el desempeño y las labores que las y los trabajadores realizan. Adicionalmente, aun cuando esta modalidad pueda irrumpir en la esfera personal al llevarse a cabo desde el hogar, permite a quienes la realizan disminuir el estrés cotidiano y el desgaste físico y psicológico, mantener sus funciones en el ámbito individual, pasar más tiempo con sus familias y desarrollar habilidades de manejo de los tiempos, flexibilidad y distribución de sus tareas (Tavares, 2017). Entre las ventajas, pueden enfatizarse también el desarrollo de carrera y aprendizaje en cuanto a tecnologías que apoyan el trabajo y la inserción en la nueva era que pone lo virtual como foco de trabajo a futuro (Jaramillo, 2020). Finalmente, es posible mencionar la posibilidad de cuidado personal y familiar frente a los posibles contagios por COVID-19, lo que repercute directamente a disminuir la tasa de casos positivos (Buitrago, 2020).

En contraste, el teletrabajo implica además algunas dificultades para las y los funcionarios, puesto que significa la adaptación de las y los trabajadores a un nuevo sistema de empleo, en donde existe una responsabilidad compartida entre empleados y jefes a la hora de entregar y adquirir nuevas competencias en función de la tecnología. Sumado a ello, está la presión de equilibrar la vida laboral con el ambiente doméstico, enfrentando a las y los funcionarios a situaciones que podrían afectar su bienestar y salud mental (Peiró, 2016). En este sentido, la presencia de apoyo tanto de la organización a la que pertenecen, sus compañeros de trabajo, familia y círculo cercano resultan vitales para enfrentar las consecuencias que tanto el teletrabajo como el confinamiento puedan conllevar en su salud física y mental y, de esta forma, mantener un estado saludable, así como evitar una posible disminución de compromiso laboral o aislamiento profesional (de Vries et al., 2018).

Por otro lado, en cuanto a las ventajas del presente estudio se destaca en primer lugar la atingencia de las variables descritas en relación con el contexto sanitario actual dado que, si bien existen estudios previos en donde se analiza el teletrabajo y sus implicancias para quienes lo ejercen, son escasas las investigaciones en relación con funcionarios públicos en contexto de pandemia y aislamiento social. Así mismo, se resalta la revisión detallada en distintos ámbitos de la vida de los teletrabajadores, indagando a nivel personal, familiar y laboral de estos mismos considerando, además, como enfoque principal las diferencias de género que se pueden dar en la nueva modalidad de trabajo, permitiendo conocer las apreciaciones que hombres y mujeres tienen sobre ésta ante la pandemia.

Respecto a las ventajas técnicas, es posible mencionar la facilidad de difusión de los instrumentos, ya que afortunadamente los participantes contaban con una adecuada conexión a internet y manejo tecnológico para su aporte de información, lo que permitió el correcto llenado de las pruebas, pese a las condiciones de confinamiento y la distancia de los participantes.

Así mismo, durante la realización de la investigación, el análisis y posterior redacción de resultados, se desprenden algunas limitaciones. Dentro de ellas, es posible mencionar la desproporción en el total de participantes de acuerdo con el género, donde la muestra fue mayormente femenina; para ello, se recurrió a segmentar la muestra total, considerando finalmente a menos de la mitad de las funcionarias de la muestra inicial.

Sumado a lo anterior, se encuentra la escasez de artículos científicos sobre teletrabajo, género y pandemia, cuya información fue encontrada principalmente en noticias y encuestas que se actualizaban periódicamente, además de escasa información específica del efecto que tiene el teletrabajo en el género masculino ante la pandemia por COVID-19.

Sin embargo, el valor de esta investigación de carácter descriptiva radica en su contribución de características y observaciones de un fenómeno incipiente y que es muy probable que continúe por un largo período en consideración de las cifras actuales por COVID-19 (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Es a partir de este punto inicial desde donde pueden surgir nuevas investigaciones y así elaborar las medidas necesarias a nivel regional o incluso a nivel país para regular mediante normativas que permitan una adecuada adaptación e integración de las y los funcionarios en el mundo laboral, ahora virtual.

Finalmente, a raíz de la revisión de los resultados se sugiere estudiar estas variables en una muestra de mayor tamaño, de modo que se puedan extraer conclusiones aún más específicas respecto a lo que ocurre con las y los funcionarios públicos en general. Del mismo modo, se recomienda recolectar información a nivel interregional, y desde allí poder establecer conclusiones representativas para el ámbito nacional respecto de esta modalidad de trabajo que ha estado alcanzando mayor lugar en nuestro país.

Por otro lado, se recomienda indagar en otras variables atinentes y relacionadas al bienestar como lo son la satisfacción laboral, el apoyo social y el burnout, dado que son variables que podrían verse involucradas bajo esta nueva modalidad de trabajo y que, si bien son evaluadas en los distintos instrumentos, no se hace de manera exhaustiva. Del mismo modo, sería de gran relevancia la creación de nuevos test psicométricos que evalúen las variables estudiadas o las anteriormente sugeridas, pero ante la modalidad de teletrabajo en contexto de pandemia y crisis sanitaria.

Por último, los hallazgos de esta investigación pueden contribuir al conocimiento de aquellos factores que repercuten en el teletrabajo ante el escenario de coronavirus y en la elaboración e implementación de estrategias interventivas para su mejora. Adicionalmente, permite obtener registros respecto del desempeño de las y los funcionarios ante el teletrabajo, así como brindar un acercamiento a esta modalidad para atraer a nuevos teletrabajadores, crear oportunidades de capacitación y programas relacionados para el desarrollo de habilidades a fin o incluso favorecer la inserción al mundo laboral de forma virtual.

Referencias

- Acevedo, A. (2020). *Condiciones de trabajo de teletrabajadores en dos empresas del sector de Tecnologías de la Información, Bogotá D.C, 2017* (Tesis de Magister). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Agencia País (13 de abril de 2020). Teletrabajo en Chile: Sólo el 20% de los trabajadores puede realizarlo y principalmente en Santiago. *El Mostrador*. Recuperado de <https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2020/04/13/teletrabajo-en-chile-solo-el-20-de-los-trabajadores-puede-realizarlo-y-principalmente-en-santiago/>
- Álvarez, P. (2020). Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género. Casos: Francia, Finlandia, Nueva Zelanda. *Biblioteca Nacional del Congreso de Chile / BCN*. Recuperado de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29103/1/BCN__Teletrabajo_enfoque_de_genero__edicion_GW__1_.pdf
- Ardiles, M. (13 de noviembre de 2020). Advierten desafíos del trabajo remoto en el Estado. *Universidad de Chile*. Recuperado de <https://www.uchile.cl/noticias/170758/advierten-desafios-del-trabajo-remoto-en-el-estado>
- Arellano, G. (2018). *Estado del arte sobre legislación laboral y su aplicación al teletrabajo* (Tesis de Magister). Universidad Alberto Hurtado, Chile.
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2.

- Cadem (2018). *Estudio de Opinión Pública: Teletrabajo. Noviembre 2018*. Recuperado de <https://www.cadem.cl/wp-content/uploads/2018/11/Teletrabajo-1-nov-2018.pdf>
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Celis, R. (2020). El impacto del 18-O en las condiciones laborales en Chile. *Revista Salud y Bienestar Colectivo*, 4(1), 24-32.
- ChileAtiende (2020). *Ley de trabajo a distancia y teletrabajo. Marzo 2020*. Recuperado de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77354-ley-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo>
- Collins, C., Landivar, L., Ruppanner, L., & Scarborough, W. (2020). COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours. *Gender Work Organ*, 28(1), 101–112.
- Darville, P., Díaz, R., Fuenzalida, J., Soto, T., & Vera, C. (2018). *Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial*. Chile: OH! Creativo.
- de Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2018). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 1(24), 570-593.
- Dirección de Presupuestos (2020). *Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2011-2019*. Recuperado de https://www.dipres.gob.cl/598/articles-205486_doc_pdf.pdf

Díaz, D., Hernández, E., Rolo, G., Galván, E., Fraile, M., Loayssa, G., & Instituto Canario de Seguridad Laboral (s/f.). *ESCAM. Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo*. Gobierno de Canarias, Consejería de Empleo, Industria y Comercio. Universidad de la Laguna. Recuperado de https://issuu.com/icaselcanarias/docs/manualcarga_mental

Domínguez, J. (2020). Entendiendo el teletrabajo. *Universidad Politécnica Territorial del Estado Aragua*, 1-17.

El Mostrador Braga (20 de abril de 2020). 46% más de carga laboral con teletrabajo: 92% de las mujeres debe cocinar y limpiar mientras teletrabaja. *El Mostrador*. Recuperado de <https://www.elmostrador.cl/braga/2020/04/20/46-mas-de-carga-laboral-con-teletrabajo-92-de-las-mujeres-debe-cocinar-y-limpiar-mientras-teletrabaja/>

Erquicia, J., Valls, L., Barja, A., Gil, S., Miquel, J., Leal, J. ... Vega, D. (2000). Impacto emocional de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina Clínica*, 155(10), 434-440.

Federación de Trabajadoras de Call-Center de Chile, Central Unitaria de Trabajadores & Organización Internacional del Trabajo (2021). *Estudio “La Percepción de los y las Trabajadoras del Teletrabajo en Chile 2020”*. Recuperado de <https://interferencia.cl/sites/default/files/estudio.pdf>

Ferrer, R., & Dalmau, I. (2004). Revisión del concepto de carga mental: evaluación, consecuencias y proceso de normalización. *Anuario de Psicología*, 35(4), 521-545.

- Gálvez, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, (13), 1-9.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Huremovic, D. (2019). *Psychiatry of Pandemics: A Mental Health Response to Infection Outbreak*. USA: Springer.
- Instituto de Seguridad del Trabajo (29 de enero de 2020). Brecha laboral entre mujeres y hombres: cómo es la situación en Chile respecto al resto del mundo [Mensaje en un blog]. *Blog Apasionados Por La Vida*. Recuperado de <http://istblogapasionadosporlavida.cl/brecha-laboral-entre-mujeres-y-hombres-como-es-la-situacion-en-chile-respecto-al-resto-del-mundo/#.X0R9W8gzbIV>
- Instituto Nacional de Estadísticas (2019). Enfoque de género respecto de la fuerza de trabajo en la región del Maule. *Género y Empleo*. Recuperado de https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-vii/banco-de-datos-r7/boletines-informativo/empleo/informes-de-g%C3%A9nero/informe-g%C3%A9nero-2019.pdf?sfvrsn=d362e87c_4
- International Labour Organization (2018). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. International Labour Office: Geneva
- Jaramillo, D. (2020). *Ventajas y desventajas del teletrabajo en colaboradoras de una universidad pública de la ciudad de Quito* (Trabajo de Título). Universidad de Las Américas, Ecuador.

- Jiménez, A., Gómez, V., & Ossa, C. (2020). *Estudio de Teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Carga Mental en Funcionarios(as) Públicos de la Región del Maule*. Proyecto Interno Universidad de Talca. Universidad de Talca, Chile.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM*, 23(1), 116-133.
- Johnson, M., Saletti, L., & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 2447-2456.
- Karkoulain, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-2923.
- Ley N°20.744. Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 27 de septiembre de 1974.
- Ley N°21.220. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 26 de marzo de 2020.
- Ley N°25.800. Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 2 de diciembre de 2003.
- Madariaga, C. (2019). El “Estallido Social” y la salud mental de la ciudadanía. Una apreciación desde la experiencia PRAIS. *Revista Chilena de Salud Pública*, 23(2), 146-156.
- Molina, T. (15 de abril de 2020). Estudio ACHS: El 95% de las empresas ha implementado teletrabajo y casi el 50% para la totalidad de sus trabajadores. *EMOL*. Recuperado

de <https://www.emol.com/noticias/Economia/2020/04/15/983196/Etudio-ACHS-95-empresas-teletrabajo.html>

Morales, G. & Romanik, K. (2011). *Informe de actualidad laboral N°1. Una mirada a la figura del Teletrabajo*. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-100016_archivo_01.pdf

Muñoz, A., Amórtegui, V., & Esguerra, G. (2018). Teletrabajo. *Justicia Juris*, 14(1), 25-31.

Organización Mundial de la Salud (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. Recuperado de <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Organización Panamericana de la Salud (2020). *Situación de COVID-19 en Chile. Distribución espacio-temporal de casos y muertes*. Recuperado de <https://paho-covid19-response-who.hub.arcgis.com/pages/paho-chile-covid-19-response>

Palominos, M. (22 de junio de 2020). Teletrabajo: ¿promesa de un nuevo trato laboral en el sector público? *El Mostrador*. Recuperado de <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/columnas/2020/06/22/teletrabajo-promesa-de-un-nuevo-trato-laboral-en-el-sector-publico/>

Paúl, F. (30 de abril de 2020). "El sistema chileno es más cruel que el coronavirus": el rebrote de las manifestaciones en Chile en medio de la pandemia. *BBC*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52474988>

Peiró, J. (2016). *Tratado de Psicología del Trabajo II*. Madrid: Editorial Síntesis S.A.

- Piras, C. (23 de marzo de 2020). Las mujeres en América Latina y el Caribe enfrentan mayores riesgos frente al coronavirus [Mensaje en un blog]. *¿Y si hablamos de igualdad?*. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujeres-enfrentan-mayores-riesgos-ante-coronavirus/>
- Radio U. (04 de junio de 2020). ¿Cómo impacta en las mujeres el trabajo diario en pandemia?. *Unidiversidad*. Recuperado de <https://www.unidiversidad.com.ar/como-impacta-en-las-mujeres-el-trabajo-diario-en-pandemia>
- Ramírez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., & Escobar, F. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 48(4), 1-8.
- Rodríguez, D. (2020). Teletrabajo, acceso a internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19. *Fedea Economy Notes*, (8), 1-18.
- Rodríguez, D., & Cendales, L. (2016). Legislación laboral y nuevas formas de trabajo. *Principia Iuris*, 13(26), 11-34.
- Rolo, G., Díaz, D., & Hernández, E. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 29-37.
- Rugel, L., & Romero, R. (2020). *Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule* (Trabajo de Título). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

Salas, G. (17 de abril de 2020). Claves para entender desde una perspectiva de género el impacto del COVID-19 en el mundo laboral. *Enfoque Derecho*. Recuperado de <http://www.enfoquederecho.com/2020/04/17/claves-para-entender-desde-una-perspectiva-de-genero-el-impacto-del-covid-19-en-el-mundo-laboral/>

Sandín, B., Valiente, R., García, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25(1), 1-22.

Sepúlveda, P. (13 de mayo de 2020a). “Ahora todo es urgente”; “No hay horario”; “Mis niños me interrumpen”; “Piensan que estás viendo tele”: seis testimonios de chilenos haciendo teletrabajo. *La Tercera*. Recuperado de <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/ahora-todo-es-urgente-no-hay-horario-mis-ninos-me-interrumpen-piensen-que-estas-viendo-tele-seis-testimonios-de-chilenos-haciendo-teletrabajo/JAYEMECX4ZGPRCU3LN25ASDMIY/>

Sepúlveda, P. (25 de mayo de 2020b). Trabajar desde casa no era lo que imaginábamos: 70% de los teletrabajadores en Chile sufre estrés. *La Tercera*. Recuperado de <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/trabajar-desde-casa-no-era-lo-que-imaginabamos-70-de-los-teletrabajadores-en-chile-sufre-estres/AQCAVIMUXFFNPDBTUSV5Q7ZBOI/>

Sociedad Chilena de Ergonomía & Departamento de Ergonomía de la Universidad de Concepción (2020). *Entorno ergonómico del teletrabajo en situación de pandemia*.

- Agosto de 2020. Recuperado de <https://www.sochergo.cl/wp-content/uploads/2020/08/ERGONOMIA-Y-TELETRABAJO-UDEC-SOCHERGO-2020.pdf>
- Soto, T. (2018). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)* (Tesis de Magíster). Universidad de Chile, Santiago.
- Tavares, A. (2017). Telework and health effect review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-34.
- Torales, J., O'Higgins, M., Castaldelli, J., & Ventriglio, A. (2020). The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(4), 317–320.
- Vega, Z., Muñoz, S., Berra, E., Nava, C., & Gómez, G. (2012). Identificación de emociones desde el Modelo de Lazarus y Folkman: Propuesta del Cuestionario de Estrés, Emociones y Afrontamiento (CEEA). *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 15(3), 1051-1073.
- Vergara, M. (25 de mayo de 2020). El teletrabajo en Chile. Actualidad y Contingencia. *The Crypto Legal*. Recuperado de <https://thecryptolegal.com/el-teletrabajo-en-chile-actualidad-y-contingencia/>
- Young, M., & Stanton, N. (2001). Mental Workload: Theory, Measurement and Application. En *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pp. 507-509). Londres: Taylor and Francis.

Anexos

Anexo 1: Escala de Percepción de Teletrabajo (Jiménez, Gómez & Ossa, 2020).

Item	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1. Puedo organizar bien el tiempo entre las tareas de teletrabajo y mi familia.					
2. Las demandas de mi trabajo son adecuadas y no me siento sobrecargado.					
3. Cuando necesito asesoramiento profesional sobre un tema de mi trabajo tengo a quien recurrir.					
4. Mi jefe o supervisor confía y me da la libertad de organizar mi modo de trabajo.					
5. Considero que cuento con las competencias personales específicas para trabajar bajo esta modalidad.					
6. Dispongo de un espacio con luz suficiente para el teletrabajo.					
7. Considero que el tiempo libre del que dispongo es adecuado.					
8. Alcanzo a terminar mi trabajo dentro de las horas normales de la jornada laboral que tengo.					

9. Dispongo de tiempo y espacios de contacto y colaboración con mis colegas.					
10. Tengo la oportunidad de desarrollar mis propias habilidades en mi trabajo.					
11. Tuve capacitación o entrenamiento que me han preparado para utilizar equipos tecnológicos y softwares.					
12. Dispongo de un espacio de ruido controlado para realizar mis tareas de teletrabajo.					
13. Siento que dedico el tiempo adecuado a mi familia.					
14. Tengo maneras de demostrar mi avance en las tareas que realizo, sin necesidad de que mi jefe/supervisor me monitoree.					
15. Tengo contacto directo y adecuado con mi jefe/supervisor cuando lo requiero.					
16. Puedo organizar y hacer mi trabajo en los horarios que me parecen más adecuados.					
17. Tengo la capacidad de saber si estoy haciendo un buen trabajo.					
18. Dispongo de espacios privados o propios para realizar mis tareas de teletrabajo.					

19. Dispongo del tiempo adecuado para satisfacer mis necesidades básicas como comer, dormir y aseo personal.					
20. Mi jefe/supervisor reconoce que mi trabajo está siendo ejecutado y que se han logrado los objetivos.					
21. Tengo momentos para conversar con mis colegas sobre mi trabajo y la modalidad de Teletrabajo.					
22. Logro gestionar mi tiempo para cubrir todas mis responsabilidades.					
24. El lugar que utilizo, permite aislarme de las actividades del hogar.					
25. En general estoy contento/a de poder trabajar en casa.					
26. Tengo indicadores de gestión o metas de resultados en mi trabajo.					
27. Siento que ha sido beneficioso para mí como funcionario esta modalidad de teletrabajo.					
28. Mi jefe/supervisor confía en mi trabajo, y no está monitoreando constantemente mi trabajo.					
29. Recibí equipamiento de mi organización que me habilitó para desarrollar mi trabajo en esta modalidad.					

30. En general, me he sentido satisfecho por trabajar en los espacios de mi vida cotidiana.					
31. Tengo procedimientos claros y justos para determinar los resultados de mi trabajo.					
32. Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mi jefe o supervisor					
33. Tengo claridad de mi rol y de lo que se espera de mi trabajo.					
34. Cuento con las condiciones tecnológicas suficientes para realizar mi trabajo.					
35. Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mis compañeros de trabajo.					
36. El mobiliario disponible presenta condiciones ergonómicas que facilitan mi desempeño.					

Anexo 2: Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (CTF/CFT) (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

Escala CTF/CFT (Carlson, Kacmar & Williams, 2000)

A continuación, se enumeran distintas formas en las que la vida laboral interfiere en la vida familiar. Por favor, indique el grado en que ha experimentado cada uno de estos problemas (marque la opción de la escala más adecuada en su caso).

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi Siempre

5= Siempre

		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía					
2	El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar					
3	He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales					
4	El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales					
5	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera					
6	He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares					
7	Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado como para participar en responsabilidades o actividades familiares					

8	A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia					
9	Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado para hacer cosas que me divierten					
10	Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado por mi familia en el trabajo					
11	Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo.					
12	La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo					
13	Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa					
14	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa					
15	Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser buen padre/ esposo					
16	La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaces en el trabajo					
17	Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales					
18	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo.					

Anexo 3: Escala Subjetiva de Carga Mental (ESCAM) (Rolo, Díaz & Hernández, 2009).

Escala subjetiva de carga mental de trabajo – ESCAM

La Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) ha sido desarrollada por las profesoras Dolores Díaz Cabrera, Gladys Rolo y Estefanía Hernández-Fernaud de la Universidad de La Laguna. El objetivo de este instrumento es evaluar la percepción del trabajador sobre las características de su puesto de trabajo que pueden influir en la carga mental. A continuación, encontrará algunas cuestiones relativas a las condiciones y características de su trabajo.

Le agradeceríamos que contestara a cada una de ellas con la máxima atención y sinceridad. No hay respuestas correctas ni incorrectas, cualquier respuesta es buena en la medida en que Ud. responda lo que realmente piensa. Es importante que conteste a todas las cuestiones planteadas. Los responsables de este estudio le garantizan la confidencialidad de sus respuestas, asegurándole que ninguna persona ajena al mismo podrá tener acceso a esta información.

		MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
1	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es:					
2	La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es:					
3	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es:					
4	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es:					
5	El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es:					

6	El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es:					
7	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es:					
8	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es:					
9	El cansancio que me produce mi trabajo es:					
10	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.					
11	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección					
12	Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito					
13	En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez.					
14	En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.					
15	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado					

16	Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
17	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo					
18	El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es:					
19	El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es:					
20	El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es:					

Anexo 4: Cuestionario de Identificación de Emociones Positivas y Negativas 1° versión, adaptado (Vega, Muñoz, Berra, Nava & Gómez, 2012).

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES POSITIVAS Y NEGATIVAS

1era versión (Vega, Muñoz, Berra, Nava y Gómez, 2012) Adaptado

1. Datos de identificación

Edad _____ Sexo: M___ F___ Labor o profesión _____

Organismo/departamento_____

Estado civil: Casado/a___ Separado/a ___ Viudo/a ___ En pareja ___ Soltero/a ___

Hijos/as: Cuántos _____ Edades: 0 a 3 ___ 4 a 8 ___ 8 a 12 ___ 12 a 16 ___ 17 o más

2. Responda las siguientes preguntas.

2.1. Ha experimentado en los 6 meses anteriores un suceso desagradable que haya sido muy fuerte para Ud.). SI ___ NO___

Cuál: asalto ___ muerte de algún familiar ___ accidente ___ pelea de pareja ___ inestabilidad laboral ___ dificultad económica ___

Otra: _____

A continuación, le pedimos nos describa una situación estresante para Ud. y lo que experimentó alrededor sobre ella, así como una serie de preguntas para conocer cómo se sintió en dicha situación. No existen respuestas buenas o malas; los datos que nos proporciones son confidenciales y la información que nos aportes es muy valiosa.

2.2. Escriba una situación en la que se haya sentido estresado(a):

2.3. ¿Del 1 al 10 que tan estresado te sentiste? (marcar con círculo o X)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.4. ¿Hace cuánto tiempo fue?

- 1) Hace unos días
- 2) hace una semana
- 3) hace un mes
- 4) hace un año o más

2.5. ¿Qué hizo ante dicha situación?

2.6. Del siguiente listado identifique la emoción que experimentó y califique la intensidad de dicha emoción.

Emoción	NADA	POCO	MODERADO	MUCHO
Ira	1	2	3	4
Felicidad	1	2	3	4
Orgullo	1	2	3	4
Ansiedad	1	2	3	4
Alivio	1	2	3	4

Temor	1	2	3	4
Esperanza	1	2	3	4
Culpa	1	2	3	4
Amor	1	2	3	4
Vergüenza	1	2	3	4
Gratitud	1	2	3	4
Tristeza	1	2	3	4
Envidia	1	2	3	4
Compasión	1	2	3	4
Celos	1	2	3	4

2.7 ¿Cuánto tiempo duró la emoción que tuvo mayor intensidad?

- 1) Pocos minutos
- 2) una hora
- 3) varias horas
- 4) un día o más

¿Esperabas que ocurriera este evento estresante? No_____ Si _____

2.8. ¿Cuándo sucedió el evento estresante, cree que le ayudó u obstaculizó para seguir tus planes y lograr tus metas?

- 1) Si influyó y obstaculizo
- 2) Si influyó y ayudó

3) No influyó ni obstaculizo

4) No influyó ni ayudo

2.9. ¿Quién piensas que fue el responsable del evento en primer lugar? marca uno de los siguientes

Yo

Amigos cercanos

Parientes cercanos

Compañeros

Extraños

Figuras de autoridad

Fuerzas de la naturaleza (clima, terremotos)

Fuerzas sobrenaturales

Suerte

Destino

Ninguno de los anteriores

2.10. ¿Cómo evaluaría las acciones que realizó para enfrentar el evento y sus consecuencias?

a) pienso que no era necesaria ninguna acción

b) creo que pude a actuar diferente y cambiar las consecuencias

c) creo que pude escapar de la situación o evitar las consecuencias negativas

d) creo que no pasó nada importante e intente pensar en algo más

e) creo que yo mismo pude controlar y dominar el evento y sus consecuencias