



## **Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones**

# **IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE UNA FACULTAD DE UNA UNIVERSIDAD ESTATAL CHILENA**

Febe Emily Figueroa Olave

Profesor-Guía: Félix Aguirre

**2024**

Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones  
Escuela de Psicología.  
Facultad de Ciencias Sociales  
Universidad de Valparaíso

## Agradecimientos

*Agradezco a mi Institución, por darme la oportunidad de poder efectuar el presente proyecto. A los/as funcionarios/as que voluntariamente acudieron para participar y por el entusiasmo con el que entregaron sus experiencias y conocimientos para el desarrollo de este proyecto.*

*Te agradezco a ti, por todo tu apoyo en este proceso. El ánimo, los tecitos en la madrugada y, sobre todo, por estar ahí a cada momento.*

*Salmo 145:13*

## Resumen

La pandemia de COVID-19 impulsó transformaciones profundas en el ámbito laboral, destacando la adopción del teletrabajo como una modalidad clave para garantizar la continuidad operativa en diversos sectores. Este estudio cualitativo analiza el impacto del Reglamento sobre Teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso, considerando sus implicancias en dimensiones formales y simbólicas. Los hallazgos revelan que la modalidad híbrida o excepcional de teletrabajo beneficia principalmente a funcionarios/as con mayor antigüedad en la institución y con roles administrativos. Las razones más comunes para acogerse a esta modalidad incluyen la conciliación de responsabilidades laborales y familiares, así como la reducción de tiempos de traslado. Sin embargo, persisten desafíos asociados al control horario, la supervisión y la provisión de herramientas tecnológicas adecuadas. Además, se observan brechas de género, ya que las mujeres asumen mayormente el doble rol de trabajo y cuidado. En términos simbólicos, el teletrabajo ha generado sentimientos mixtos de apoyo institucional y desconexión organizacional. Este estudio destaca la necesidad de adaptar políticas laborales para optimizar el teletrabajo como una herramienta sostenible y equitativa en un entorno post-pandemia.

Palabras clave: Teletrabajo, Cultura organizacional, conciliación vida privada y laboral, brecha de género, Organizaciones públicas.

## Abstract

The COVID-19 pandemic triggered significant transformations in the workplace, with teleworking emerging as a pivotal modality to ensure operational continuity across sectors. This qualitative study examines the impact of the Telework Regulation on the organizational culture of the Faculty of Sciences at the University of Valparaíso, focusing on its implications in formal and symbolic dimensions. Findings indicate that hybrid or exceptional telework primarily benefits long-standing administrative staff. Common motivations include balancing work and family responsibilities and reducing commuting times. However, challenges remain in time management, supervision, and adequate technological support. Gender gaps are evident, as women predominantly take on the dual roles of work and caregiving. Symbolically, telework has evoked mixed feelings of institutional support and organizational disconnection. The study underscores the need to refine labor policies to optimize teleworking as a sustainable and equitable tool in a post-pandemic context.

Keywords: Telework, Organizational Culture, Work-Life Balance, gender gaps, Public organizations.

## Índice

Contexto.....	1
Método.....	11
Resultados.....	20
Discusión.....	42
Conclusiones.....	50
Recomendaciones finales.....	51
Referencias.....	52
Anexo.....	58

## Contexto

La pandemia de COVID-19 impactó profundamente la economía mundial, destacando el trabajo remoto como una solución clave para la continuidad laboral. Según la OIT (2020), en el segundo trimestre de 2020 las horas trabajadas globalmente disminuyeron un 10.5% respecto al cuarto trimestre de 2019<sup>1</sup>, afectando especialmente a los 1.600 millones de trabajadores informales, quienes representan el 76% del empleo informal global. Estos trabajadores enfrentaron una reducción del 60% en sus ingresos durante el primer mes de la crisis, alcanzando el 81% en África y América Latina, y un 82% en países de ingresos bajos y medios-bajos.

Por otro lado, Forbes (2021), reportó que la caída global de horas trabajadas fue del 8.8%, equivalente a la pérdida de 255 millones de empleos, con América Latina perdiendo 39 millones. Los sectores más golpeados fueron hostelería y restauración (-17%) y entretenimiento y empleos domésticos (-9.8%), mientras que sectores como información y comunicación aumentaron el empleo un 6.1%.

La crisis afectó especialmente a mujeres y jóvenes, quienes enfrentaron mayores tasas de desempleo. Antes de la pandemia, solo el 3% de los asalariados en América Latina trabajaban desde casa, cifra que durante los picos de confinamiento aumentó al 20%-30% en países como Argentina, Chile y Costa Rica. En el segundo trimestre de 2020, 23 millones de personas en la región adoptaron el teletrabajo, preservando empleos y actividades económicas (OIT, 2021).

En México, la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2021 estableció derechos y obligaciones para teletrabajadores, incluyendo el derecho a la desconexión, provisión de equipos,

---

<sup>1</sup> Esta reducción equivale a unos 305 millones de empleos a tiempo completo. La pérdida de horas laborales fue más marcada en regiones como las Américas, con un 12.4% de disminución, y en Europa y Asia Central, donde el descenso fue del 11.8%. En cuanto a los países de ingresos medios-bajos, estos registraron la mayor pérdida de horas en el sector formal, alcanzando un 12.5%.

compensación por gastos y protección de la salud física y mental. En Ecuador y Chile (OIT, 2023), se implementaron regulaciones específicas para el teletrabajo, inicialmente temporales pero adoptadas de forma permanente, asegurando la sostenibilidad de esta modalidad.

El COVID-19 también impulsó el uso del teletrabajo en Chile, transformándolo de una modalidad marginal a una parte significativa del mercado laboral. Los confinamientos y la necesidad de mantener la continuidad de los servicios esenciales provocaron un aumento dramático en estas modalidades. Entre junio y agosto de 2020, la Dirección del Trabajo (2022) indica que, en el punto más álgido de la pandemia, el 20,3% de los trabajadores asalariados en Chile trabajaba desde sus hogares, especialmente marcado entre las mujeres, con un 27,2% de ellas debido en parte a sus roles en sectores que fácilmente podían adaptarse a esta modalidad y sus responsabilidades de cuidado. Este impacto fue más severo en sectores intensivos en contacto físico, como servicios, restaurantes y hoteles, en comparación con crisis anteriores, como la Crisis Financiera Global durante 2007 y 2008 (CFG). Algunas industrias pudieron adaptarse a las operaciones en línea, como el comercio, la educación, los servicios profesionales y financieros, mostrando incluso ganancias durante la pandemia. Sin embargo, las diferencias sectoriales fueron evidentes en el impacto de la crisis, tanto en el precio de las acciones como en los indicadores de actividad (Banco Central de Chile, 2023).

En este sentido, muchas instituciones públicas en Chile implementaron el trabajo remoto de manera excepcional. Esta implementación forzada y sin precedentes permitió mitigar los riesgos de contagio, pero también evidenció carencias en infraestructura y en prácticas laborales con repercusiones directas sobre la calidad del trabajo y la salud de los trabajadores. A medida que avanzaba la crisis sanitaria, las resoluciones gubernamentales y las políticas internas de varias instituciones permitieron que ciertos grupos específicos, como personas mayores y cuidadoras,

optaran por el teletrabajo.

En diciembre del año 2019, en plena crisis sanitaria, la Superintendencia de Seguridad Social publicó una Guía Recomendaciones y Aprendizajes para Implementar el Teletrabajo en una Institución Pública”<sup>2</sup>. Aún en estado de excepción sanitaria, se extendieron múltiples leyes y normativas que facultaban a los jefes de servicios para permitir el teletrabajo en una dotación específica de funcionarios/as o trabajadores, con la condición de cumplir ciertos requisitos específicos. Así, la Ley N°21.391, de 24 de noviembre del 2021, establecía el teletrabajo, o el trabajo a distancia, para aquellos trabajadores o funcionarios/as que estuviesen al cuidado de niños menores de 12 años y/o personas con discapacidad. Posterior a esta ley, el 4 de noviembre del 2022, se promulga la Ley 21.498 que permitía el teletrabajo, a mujeres embarazadas, para evitar exponerlas al contagio en ocasión de pandemia. Con todo lo anterior, en Chile la modalidad de teletrabajo no había sido regulada hasta el año 2020 con la Ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de regular esta materia en el marco de la pandemia por COVID-19 y para el sector público, el dictamen N°3.610, de 2020, que otorgaba facultades a los jefes de servicio para la implementación de trabajo remoto en la Administración del Estado a fin de resguardar la salud de la población general fundamentada, principalmente, en el art. 45 del Código Civil sobre el caso fortuito, es decir, durante la situación de excepción. Las instituciones públicas se esforzaron por suministrar el equipamiento necesario, como computadoras y mobiliario ergonómico, para facilitar el trabajo remoto. Sin embargo, los distintos grados de acceso y el cambio repentino hicieron que muchos empleados tuvieran que depender de recursos personales, lo que creó desigualdades en las condiciones de trabajo en todos los departamentos.

---

<sup>2</sup> Recomendaciones que implican la creación de un comité de diseño e implementación, planificar las comunicaciones y la gestión del cambio, elaborar perfiles de cargo y un diccionario de competencias; establecer los compromisos directivos y definir los mecanismos de supervisión del teletrabajo. (SUSESO, 2019).

Para el caso de las Universidades Públicas, la Ley N°21.526 del 28 de diciembre del 2022, en su artículo 65 y 66, facultaba a los rectores de las universidades estatales que puedan eximir del control horario a un porcentaje de la dotación del personal universitario, permitiendo a sus funcionarios/as realizar sus labores fuera de las dependencias de cada universidad utilizando medios informáticos dispuestos por ella, lo que involucró una rápida migración a la educación en línea, un cambio que involucró tanto a docentes como a estudiantes. La transición a la educación y el trabajo en modalidad remota presentó numerosos desafíos. El personal académico tuvo que adquirir competencias digitales y adaptar metodologías, mientras que las brechas de acceso a tecnología y conectividad afectaron a muchos estudiantes, llevando a las universidades a implementar medidas, como la entrega de dispositivos y subsidios de internet. La falta de interacción directa y la dificultad para realizar actividades prácticas impactaron el aprendizaje y los planes de estudio, generando mayor carga de trabajo para los docentes. El personal administrativo también debió adaptarse al teletrabajo, reorganizando procesos y adoptando herramientas digitales para tareas como la gestión de estudiantes y recursos humanos. Las actividades de investigación y vinculación comunitaria también se vieron limitadas por la falta de acceso a laboratorios y la interacción presencial. Pese a los retos, se desarrollaron nuevas competencias y se digitalizaron procesos, mejorando la eficiencia y accesibilidad a futuro. La experiencia ha llevado a muchas universidades a considerar un modelo híbrido que combine clases presenciales y virtuales, ofreciendo mayor flexibilidad y acceso, aunque requiere inversión en infraestructura tecnológica y un marco regulatorio adecuado.

### **Teletrabajo**

De acuerdo con la (OIT, 2021), existen tres categorías que diferencian las distintas modalidades de teletrabajo. Éstas son:

**Trabajo a distancia (TAD).** Se refiere al trabajo que se realiza fuera de las instalaciones físicas de la empresa, asumiendo que existe un espacio "de la empresa" del cual se desempeña el trabajo. Este tipo de trabajo puede ser llevado a cabo sin necesidad de tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

**Teletrabajo.** Es similar al trabajo a distancia, pero la diferencia radica en que el teletrabajo se realiza exclusivamente a través de tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Este tipo de trabajo implica la necesidad de herramientas digitales para llevar a cabo las tareas laborales.

**Trabajo remoto excepcional y obligatorio.** Esta categoría se refiere a situaciones en las que el teletrabajo se vuelve obligatorio y excepcional debido a circunstancias como una decisión sanitaria, estados de excepción o emergencia, como lo ocurrido durante la pandemia de COVID-19. En este caso, el teletrabajo no es voluntario, sino impuesto por medidas gubernamentales o de salud pública.

El teletrabajo ha modificado el espacio laboral, eliminando la distinción entre ámbitos privado y público. Aunque ofrece flexibilidad y autonomía, plantea desafíos como gestionar riesgos psicosociales y separar tiempo personal y laboral.

En España (Agudo Moreno, 2014), según NetApp, los directivos observan un aumento de productividad entre un 5% y un 25% en empleados que teletrabajan. Además, 25 horas de teletrabajo equivalen a 40 horas en oficina, y los empleados remotos trabajan un 11% más. En los Estados Unidos se introdujo el teletrabajo en el año 2001, mediante la Ley Transportation and Related Agencies Appropriations Act- Law106-346 obligando a las agencias gubernamentales a ofrecer esta modalidad. En Reino Unido, se implementó en 2003 para padres, y desde 2014 es un derecho para todos los/as funcionarios/as públicos. En América Latina, Colombia lidera la adopción del teletrabajo desde 2008, con un marco legal robusto (Ley 1.221, Decreto 884 y

Resolución 2.886). En Chile, comenzó en 2016 como un programa piloto del Instituto Nacional de Propiedad Intelectual, consolidándose con la Ley N°20.971 la cual permitió que el director nacional de INAPI pudiera eximir hasta el 10% de la dotación máxima del personal del control horario de jornada laboral para los años 2017, 2018 y 2019, donde 17 de los 179 empleados de la institución pasaron de un modelo de trabajo presencial a uno de teletrabajo parcial, trabajando cuatro días a la semana desde sus hogares y un día de manera presencial (Sepúlveda, 2022). También la SUSESO promovió el teletrabajo hasta el porcentaje de la dotación máxima del personal del Servicio mediante la Ley N°21.126, fomentando un cambio cultural hacia la productividad y la valoración del desempeño. (Pizarro, Pliscoff, Fuenzalida, & Alvarado., 2021). De acuerdo con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2023) en 2019 solo el 0,5% de la fuerza laboral asalariada chilena realizaba trabajo remoto, considerado marginal en ese momento.

### **Cultura organizacional en el sector público**

El teletrabajo ha impactado profundamente la cultura organizacional de muchas empresas e instituciones en Chile, convirtiéndose no solo en una modalidad temporal, sino en una oportunidad para innovar en procesos y estructuras. Esta transformación ha promovido una cultura más abierta al cambio, dispuesta a integrar nuevas tecnologías y prácticas laborales. Según Chiavenato (2009), la cultura organizacional refleja la mentalidad predominante de una organización, la cual se transmite a través de patrones compartidos que guían la manera de enfrentar los desafíos de adaptación externa e integración interna. En las organizaciones del Estado, o servicios públicos, la cultura organizacional prepondera rígidamente el sistema de normativas, ya que se encuentran reguladas de forma muy rigurosa por un régimen de derecho público, lo que implica que están sujetas a principios como la legalidad y la responsabilidad. Se caracterizan por garantizar la prestación de servicios esenciales para la población, colaborando con el presidente de la República

en la administración y gestión de los servicios públicos que lo componen. Con lo anterior, la cultura organizacional para Robbins & Judge (2009) es como un sistema de significado compartido por los miembros de una organización que la distingue de otras. En un nivel más profundo, la cultura organizacional representa un conjunto de valores, normas, creencias, comportamientos y prácticas que guían la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí y con su entorno.

Es así entonces, como en el sector público, rige el Estatuto Administrativo (Ley N°18.834), que regula aspectos como la contratación, la remuneración, la jornada laboral, las licencias, las sanciones disciplinarias, entre otros aspectos relacionados con el empleo público. Este marco normativo busca garantizar la eficiencia, transparencia y probidad en la gestión de los servicios públicos, así como proteger los derechos de los/as funcionarios/as. Por otro lado, también se encuentra La Ley Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado (LOBGAE N°18.575) que establece las bases generales para el funcionamiento de la administración pública.

El Estado de Chile ha estado enfocado en modernizar sus prácticas a través de diversas iniciativas que abarcan tanto sectores específicos como colaboraciones intersectoriales. Estas acciones tienen como objetivo primordial proporcionar servicios de alta calidad que estén orientados hacia las necesidades de las personas, adoptando una perspectiva inclusiva y de igualdad de género (Ministerio de Hacienda, 2024). Además, se busca desarrollar soluciones innovadoras para abordar problemas públicos complejos y fortalecer las capacidades institucionales. La adopción de plataformas digitales como Zoom, Teams y Slack ha sido clave en la cultura organizacional moderna, aunque presenta desafíos en términos de claridad y conexión emocional. Para afrontarlos, las organizaciones fortalecen habilidades de comunicación digital, fomentan interacciones informales en línea y organizan reuniones regulares. Con el modelo híbrido de trabajo presencial y remoto, se promueve la cohesión mediante prácticas inclusivas y políticas

que aseguran igualdad de oportunidades, participación y acceso a la información.

En Chile, la Ley N°21.645, vigente desde el 29 de enero del 2024, busca conciliar la vida personal, familiar y laboral por medio del teletrabajo; regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para todos los trabajadores que tengan a su cuidado menores de 14 años, o a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada. Esta Ley busca promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, en la idea de preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras e incluye el reconocimiento de nuevos derechos laborales destinados a favorecer la idea de conciliar la vida familiar (BCN, 2024).

Durante el apogeo de la pandemia, el 27,2% de las mujeres asalariadas en Chile (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2023) trabajaban desde casa, en comparación con el 15,7%<sup>3</sup> de los hombres. Este fenómeno se debió en parte a que sectores de alta empleabilidad femenina, como educación y salud, adaptaron sus funciones para el trabajo remoto. Sin embargo, esta mayor adopción del teletrabajo entre las mujeres también exacerbó la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, ya que las mujeres asumieron la responsabilidad de equilibrar el trabajo formal con el cuidado de hijos y otros familiares. El incremento en los niveles de estrés, el agotamiento, la falta de desconexión digital, la dificultad para establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal son factores que impactan el bienestar emocional y físico en los trabajadores, disminuyendo su productividad y afectando su salud mental a largo plazo. Las mujeres que carecen de espacios privados adecuados para el trabajo, o que deben atender

---

<sup>3</sup> En diciembre de 2020, las estadísticas reflejaron que el teletrabajo era más frecuente entre las mujeres que entre los hombres en Chile. Según el Estudio Longitudinal Empleo Covid-19 del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, el 25,8% de las mujeres trabajaban remotamente, mientras que solo el 16% de los hombres lo hacían en ese mismo período. Esto indica una mayor adopción del teletrabajo por parte de las mujeres durante la pandemia. (Dirección del Trabajo, 2022).

simultáneamente a sus hijos o familiares, enfrentan barreras adicionales para gestionar su bienestar y respuestas emocionales al teletrabajo reportando sentimientos más intensos de tristeza, soledad y miedo comparados con los hombres.

### **Problematización**

El 18 de abril del 2024, la Universidad de Valparaíso emite su primer Decreto Exento N°159 que autoriza el régimen de alternancia entre trabajo remoto y presencial, distinguiendo un sistema híbrido en dos modalidades, 3 días telemáticos y un día presencial, y 4 días telemáticos y un día presencial. Esta modalidad de trabajo se sustenta en el Artículo N°62 de la Ley N°21.647 que faculta a los rectores y a las rectoras de las universidades estatales para eximir del control horario de jornada de trabajo.

El primer semestre de 2024 se inició una marcha blanca para optar a esa modalidad híbrida de teletrabajo de forma voluntaria que requiere la firma de un convenio de desempeño que establece las condiciones específicas. Está limitada a un 30% de los funcionarios administrativos y un 45% de los académicos con nombramientos de 33 horas o más. Se excluyen funciones que requieran atención presencial directa. Es necesario precisar que esta modalidad solo aplica a funcionarios/as cuya función primordial se lleve a cabo mediante el uso permanente de TICS, dejando al margen a todos aquellos otros cuyas actividades se deban realizar de forma técnica. En el artículo N°19 del citado decreto, también se implementa la facultad de otorgar teletrabajo en modalidad “excepcional” a todo funcionario/a, que lo requiera, siempre y cuando presente justificaciones de manera tal que puedan ser aprobados por el prorector de la Universidad, no superando en total los 6 meses. La solicitud es evaluada por una Comisión de Análisis basada en criterios como distancia, necesidades familiares y naturaleza de las funciones. Se garantizan derechos como remuneraciones y desconexión (mínimo 12 horas entre jornadas), y se establecen

obligaciones como cumplir el convenio, asistir presencialmente cuando sea necesario y usar adecuadamente los recursos tecnológicos. La supervisión estará a cargo de las jefaturas mediante informes y herramientas tecnológicas. Habrá alternancia entre teletrabajo y presencialidad. El régimen puede terminar por solicitud del trabajador, incumplimiento del convenio, decisión fundada por razones de servicio, o cambios en las funciones asignadas. Durante el primer año de implementación (2024), el sistema será evaluado como marcha blanca, con dos periodos de solicitudes en marzo y julio. Los resultados serán presentados al Consejo Académico y a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional.

## **Objetivos**

### *Objetivo General.*

Comprender el impacto de la aplicación del Reglamento que regula el teletrabajo en la cultura organizacional de los/as funcionarios/as (académicos y no académicos) de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.

### *Objetivos específicos.*

**Primer objetivo.** Caracterizar a los/as funcionarios/as de la Facultad de Ciencias que se acogerán al Reglamento Sobre Modalidad de Prestación de Servicios que permite eximir del control horario al personal de la Universidad de Valparaíso, adoptando con ello la modalidad de teletrabajo.

**Segundo objetivo.** Describir los factores motivacionales que esgrimen los/as funcionarios/as para acogerse a la modalidad de teletrabajo, identificando posibles brechas de género y el potencial impacto que tendrá esa modalidad de trabajo en su vida familiar y profesional.

**Tercer objetivo:** Explorar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso, tanto en su dimensión formal (control, supervisión, comunicación, desempeño, etc.) como simbólica (identidad, imaginarios, pertenencia, *habitus*,

etc.).

## **Método**

### **Tipo de estudio**

En búsqueda de la comprensión del impacto que provoca el teletrabajo en la cultura organizacional, este estudio es de tipo cualitativo. Según Flick, (2007)<sup>4</sup>, este tipo de estudios resultan idóneos para estudiar fenómenos que requieren interpretación, como las dinámicas culturales dentro de una organización, y permiten analizar cómo las personas que forman parte de la organización entienden y experimentan su cultura, lo que es esencial para captar el "impacto" mencionado en el estudio.

El diseño metodológico de esta investigación es de tipo descriptivo, y, de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, (2014)<sup>5</sup> se centra en comprender y describir fenómenos o situaciones tal como se presentan en la realidad, sin buscar manipular variables ni establecer relaciones causales. Su propósito es proporcionar una comprensión detallada y rica de un fenómeno a través de la recopilación y análisis de datos narrativos.

### **Grupo en estudio o participantes**

El grupo de estudio en este caso, son todos aquellos/as funcionarios/as que decidieron postular a teletrabajo, tanto en la modalidad híbrida o en la modalidad "excepcional", siendo estos académicos y administrativos en calidad a contrata y planta. El hecho de que la selección de esta

---

<sup>4</sup> "La investigación cualitativa utiliza el texto como material empírico (en lugar de los números), parte de la noción de la construcción social de las realidades sometidas a estudio y se interesa en las perspectivas de los participantes, en las prácticas y el conocimiento cotidianos que hace referencia a la cuestión estudiada." (Flick, 2007).

<sup>5</sup> "Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis. Estos estudios miden o recolectan información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a los que se refieren." (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 92).

muestra coincida con el universo de funcionarios/as que se acogieron a la modalidad de teletrabajo permite una caracterización precisa y representativa, de modo que por medio de la exploración narrativa de sus relatos pronosticamos encontrar información significativa y relevante para el desarrollo teórico del estudio, permitiendo explorar en profundidad las dimensiones clave del fenómeno en cuestión. Tal como lo estipula Flick (2007). Además, se ha considerado las experiencias de algunos directores de institutos y jefe de Servicio, como opinión de “Experto”, a fin de indagar sobre su perspectiva jerárquica respecto del impacto que ha generado el teletrabajo en la cultura organizacional de sus respectivas unidades. Los participantes elegidos para esta investigación han sido aprobados para teletrabajar en modalidad híbrida con dos días presenciales y tres días con teletrabajo; un día presencial y cuatro días de teletrabajo o modalidad excepcional.

La metodología cualitativa no busca la representatividad estadística, si no la “saturación teórica”. Este concepto implica que el muestreo continúa hasta que no se observan nuevos hallazgos en los datos. El objetivo es representar la diversidad de perspectivas dentro del grupo en el lugar de generalizar los hallazgos a una población más amplia (Canales, 2006).

**Tabla 1**

*Participantes: funcionarios/as con teletrabajo y su régimen*

<b>Participante</b>	<b>Contrato</b>	<b>Régimen</b>	<b>Teletrabajo</b>
Postulante 1	Planta	Art. N°19	2 días
Postulante 2	Contrata	Híbrido	3 días
Postulante 3	Contrata	Híbrido	3 días
Postulante 4	Contrata	Art. N°19	2 días
Postulante 5	Contrata	Art. N°19	10 días
Postulante 6	Contrata	Híbrido	3 días
Postulante 7	Contrata	Híbrido	4 días

Elaboración propia (2024)

**Tabla 2**

*Expertos: jefaturas con personal en teletrabajo y presencial.*

<b>Participante</b>	<b>Tipo</b>	<b>Funcionarios/as a cargo</b>	<b>Funcionarios/as en teletrabajo</b>
Experto 1	Jefe de unidad	15 miembros	1 teletrabajo
Experto 2	Jefe de unidad	23 miembros	3 teletrabajo
Experto 3	Jefe de unidad	170 miembros	11 teletrabajo

Elaboración propia (2024)

### **Técnicas e Instrumentos**

El recurso metodológico que se utilizó para recoger la información fueron entrevistas semiestructuradas individuales, con el objeto de explorar en profundidad las experiencias, percepciones y significados de los participantes<sup>6</sup>. Se incluyeron para estos efectos, además, entrevistas de “expertos” o “entrevistas con Élite”, por medio de jefaturas de unidades que tengan a su cargo funcionarios/as en modalidad de teletrabajo, ya sea, modalidad híbrida o de modalidad “excepcional”. De acuerdo con Kvale (2011), son realizadas a personas que son líderes o expertos en una comunidad, individuos que ocupan habitualmente puestos de poder.

Como sabemos, las entrevistas del tipo semiestructuradas “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados” (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010). La estructura mixta de preguntas establecidas y espontáneas permitió obtener resultados específicos a través de una narración conversacional, ayudando a caracterizar a los participantes, identificar patrones comunes y diferencias. La parte estructurada dirigió la conversación hacia información relevante para la investigación, filtrando datos innecesarios<sup>7</sup>.

El diseño de las entrevistas se realizó en base a los objetivos específicos de este estudio. Con

---

<sup>6</sup> “La entrevista cualitativa es un camino clave para explorar la forma en que los sujetos experimentan y entienden su mundo. Proporciona un acceso único al mundo vivido de los sujetos, que describen en sus propias palabras sus actividades, experiencias y opiniones” (Kvale, 2011).

<sup>7</sup> Una opción distinta a acercarse a los mundos individuales de experiencia. Por medio de la apertura que se puede lograr en las entrevistas semiestructuradas, es utilizar las narraciones” (Flick, 2007)

ello, se elaboró una guía de preguntas abiertas cuyo propósito principal fue comprender las experiencias, significados y perspectivas de los participantes, permitiendo una interacción fluida. Para la elaboración del guión se consideraron dos tipos de entrevistas dirigidas a dos grupos de entrevistados que comparten características en común: aquellos que se acogieron al teletrabajo en calidad de “participante” en Tabla 3 y las jefaturas en calidad de “experto” Tabla 4.

**Tabla 3**

*Guión entrevista para funcionarios/as con teletrabajo.*

Objetivos	Preguntas abiertas
<p>Caracterizar a los/as funcionarios/as de la Facultad de Ciencias que se acogerán al Reglamento Sobre Modalidad de Prestación de Servicios que permite eximir del control horario al personal de la Universidad de Valparaíso, adoptando con ello la modalidad de teletrabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por favor, cuénteme. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en la Uv y en la Facultad de Ciencias?</li> <li>2. De su paso por la Uv y esta Facultad. ¿Cómo ha sido su experiencia de trabajo? Defina los aspectos que a usted le parecen más relevantes en cuanto a sus propias tareas y funciones.</li> <li>3. ¿Vive solo o comparte su hogar con una pareja?; ¿cómo está conformado su hogar?</li> <li>4. Usted se ha acogido a la modalidad de teletrabajo. ¿Usted podría compartirme los requisitos que usted presentó para postular y ser asignado?</li> </ol>
<p>Describir los factores motivacionales que esgrimen las y los/as funcionarios/as para acogerse a la modalidad de teletrabajo, identificando posibles brechas de género y el potencial impacto que tendrá</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿Usted comparte esta responsabilidad con su pareja?</li> <li>6. Esta modalidad ¿le permite a usted la conciliación de trabajo y vida privada?, ¿Le importaría contarme cómo sería un día de trabajo normal en su hogar cuando esté en la modalidad de trabajo remoto?</li> </ol>

esa modalidad de trabajo en su vida familiar y profesional.

Explorar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso, tanto en su dimensión formal, como simbólica.

CIERRE

7. ¿Siente usted que tiene mayor libertad de desarrollo profesional y desarrollo de actividades individuales?

8. ¿Cómo ha manejado usted el cumplimiento de sus obligaciones laborales y las otras actividades en paralelo?

9. ¿Dispone usted de un espacio físico en el hogar que le permita cumplir a cabalidad con sus obligaciones laborales?; ¿dispondrá usted de los servicios de internet y computación necesarios para cumplir a cabalidad con sus obligaciones laborales?

10. Por favor, cuénteme su experiencia respecto a estos puntos:

11. Control horario

12. Supervisión y comunicación con su jefatura

13. Comunicación con sus colegas y otros funcionarios/as

14. Desempeño habitual y facilidades

15. Cumplimiento de normativas

16. Convivencia con sus compañeros de piso.  
Personas con las que compartía habitualmente

17. Cómo usted percibe la organización estando físicamente en otro lugar desempeñándose.

18. ¿Qué piensa usted sobre el teletrabajo?

19. ¿Está usted de acuerdo con esta modalidad y cómo se está llevando a cabo?

20. ¿Qué aspectos usted cambiaría y cuales le han gustado más?

El guión de la entrevista para los participantes buscó profundizar en las experiencias vividas durante el desempeño de sus funciones en teletrabajo, con fines exploratorios (Kvale, 2011)<sup>8</sup>.

**Tabla 4**

*Guión de entrevista para jefaturas.*

Objetivos	Preguntas abiertas
<p>Caracterizar a los/as funcionarios/as de la Facultad de Ciencias que se acogerán al Reglamento Sobre Modalidad de Prestación de Servicios que permite eximir del control horario al personal de la Universidad de Valparaíso, adoptando con ello la modalidad de teletrabajo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por favor, cuénteme. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en la Uv y en la Facultad de Ciencias? Y ¿cuánto tiempo lleva usted en el cargo de jefatura?</li> <li>2. Referente a los trabajadores bajo su supervisión, ¿Cuántos se acogieron al teletrabajo? ¿De qué estamentos son? ¿Cuánto tiempo llevan en esta modalidad?</li> <li>3. ¿Tuvo alguna complicación durante el proceso de selección?</li> <li>4. Respecto a su experiencia como directivo. ¿Tiene usted alguna apreciación sobre las características de los/as funcionarios/as que se han acogido al teletrabajo? ¿Puede describirlo?</li> </ol>
<p>Describir los factores motivacionales que esgrimen las y los/as funcionarios/as para acogerse a la modalidad de teletrabajo, identificando posibles brechas de género y el potencial impacto que tendrá</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Con relación a la pregunta anterior, orientadas en este caso, al objetivo número dos. ¿Ha observado brechas de género entre los postulantes al teletrabajo?</li> <li>6. Desde la mirada de jefatura ¿Cree usted que este beneficio concilia la vida familiar/privada con la vida profesional de quienes se acogieron?</li> </ol>

<sup>8</sup> “Las entrevistas pueden tener fines exploratorios o de comprobación de hipótesis. Normalmente, una entrevista exploratoria es abierta, con poco planeamiento previo de la estructura. En este caso, el entrevistador introduce un problema, un área que deba estudiar con atención o un problema complejo que se deba sacar a la luz; profundiza en las respuestas del sujeto, y busca nueva información sobre el asunto y nuevos ángulos desde los que considerarlo”. (Kvale, 2011).

<p>esa modalidad de trabajo en su vida familiar y profesional.</p>	<p>7. En cuanto al número de personas que, teniendo los requisitos para postular no lo hicieron, ¿Usted podría conversarme sobre este punto?, ¿Por qué cree usted que no lo hicieron?</p>
<p>Explorar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso, tanto en su dimensión formal, como simbólica.</p>	<p>8. Por favor, cuénteme su experiencia respecto a estos puntos:</p>
<p>CIERRE</p>	<p>9. Control horario</p>
<p></p>	<p>10. Supervisión y comunicación con su jefatura</p>
<p></p>	<p>11. Comunicación con sus colegas y otros funcionarios/as</p>
<p></p>	<p>12. Desempeño habitual y facilidades</p>
<p></p>	<p>13. Cumplimiento de normativas</p>
<p></p>	<p>14. Cómo percibe usted la convivencia del grupo, con esta nueva modalidad</p>
<p></p>	<p>15. Cómo se percibe usted, con un equipo en trabajo remoto</p>
<p></p>	<p>16. ¿Qué piensa usted sobre el teletrabajo?</p>
<p></p>	<p>17. ¿Está usted de acuerdo con esta modalidad y cómo se está llevando a cabo?</p>
<p></p>	<p>18. ¿Qué aspectos usted cambiaría y cuales le han gustado más?</p>

Elaboración propia (2024)

El análisis de la información en el presente estudio se llevó a cabo utilizando la técnica de análisis temático, una metodología ampliamente reconocida para el tratamiento de datos cualitativos. Este enfoque permitió identificar, analizar e interpretar patrones (o temas) dentro de los datos narrativos, proporcionando una estructura comprensible para examinar las percepciones, experiencias y significados asociados al fenómeno investigado (Cottet, López, & Osorio, 2022). En este caso, se recurrió al programa Atlas.ti como herramienta de apoyo para la codificación y

gestión de datos, permitiendo una sistematización rigurosa y eficiente de las entrevistas realizadas. Atlas.ti facilitó la organización de fragmentos textuales significativos, que fueron categorizados según dimensiones predefinidas alineadas con los objetivos específicos de la investigación, tales como las características laborales y personales de los participantes, factores motivacionales para acogerse al teletrabajo y el impacto del mismo en la cultura organizacional, tanto en su dimensión formal como simbólica. La plataforma también permitió la vinculación de códigos con citas relevantes y la visualización de relaciones entre conceptos, lo que facilitó significativamente el análisis del estudio. Además, el análisis temático implicó varias etapas clave: la inmersión en los datos, la generación de códigos iniciales, la búsqueda de temas recurrentes, la revisión de dichos temas y su definición (Cottet, López, & Osorio, 2022), culminando en la interpretación final que responde a los objetivos específicos de la investigación planteados. Esta metodología no solo brindó profundidad y contexto al estudio, sino que también garantizó que las conclusiones reflejaran fielmente las experiencias y perspectivas de los participantes.

### **Protocolo**

La invitación a los participantes se realizó mediante correo electrónico con una reseña del proyecto de investigación, adjuntando un acta de consentimiento informado<sup>9</sup> con los aspectos éticos y de confidencialidad con que se aplicó la entrevista de forma individual asegurando que la identidad y los datos de los participantes se mantendrán protegidos en todo momento. Se ofreció que los participantes decidieran el lugar, el día y hora de la entrevista, con tal de que se sintiesen seguros/as y cómodos/as. Tal como indica (Kvale, 2011) “Realizar el consentimiento informado

---

<sup>9</sup> “El principio del consentimiento plenamente informado significa que los participantes en la investigación deben conocer exactamente para qué es aquello en lo que se están metiendo, qué les sucederá durante la investigación y qué le sucederá a los datos que proporcionen después de que la investigación haya terminado. Es preciso que se les haga saber esto antes de que la investigación sobre ellos comience y debe dárseles la opción de retirarse de la investigación en cualquier momento. Por lo general, si lo solicitan, cualquier dato que se haya recogido de ellos se devolverá o destruirá”. (Gibbs, 2012).

implica explicar a los sujetos de la investigación el propósito general de ésta y las características principales del diseño, así como de los riesgos y beneficios posibles de la participación en el proyecto”. La participación de los entrevistados fue absolutamente voluntaria<sup>10</sup>.

Las entrevistas se realizaron mayoritariamente en modalidad presencial y en menor medida en modalidad online, y se grabó cada una de ellas, con el consentimiento de los participantes. Éstas fueron transcritas y codificadas de forma deductiva, mediante la creación de una matriz de dimensiones<sup>11</sup>, de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación, tal como se muestra en la tabla 5 a continuación:

**Tabla 5**

*Matriz de dimensión deductiva*

N°	Objetivo	Dimensión	Códigos
1	Caracterizar a los/as funcionarios/as de la Facultad de Ciencias que se acogerán al Reglamento Sobre Modalidad de Prestación de Servicios que permite eximir del control horario al personal de la Universidad de Valparaíso, adoptando con ello la modalidad de teletrabajo.	Características Personales	Género
			Núcleo familiar
		Características Laborales	Antigüedad
			Estamento
			Cargo
2	Describir los factores motivacionales que esgrimen las	Factores	Distancia
		Motivacionales	Cuidados

<sup>10</sup> “El proceso de obtener un permiso voluntario de los individuos para participar en una investigación, que se basa en su plena comprensión de los posibles beneficios y riesgos personales”. (Gibbs, 2012).

<sup>11</sup> Una matriz deductiva organiza el análisis de datos a partir de categorías y códigos predefinidos, que derivan directamente de los objetivos de investigación, el marco teórico y las preguntas de estudio. Este enfoque permite analizar los datos de manera estructurada, contrastando la información empírica con conceptos teóricos previamente establecidos. (Cottet, López, & Osorio, 2022)

	y los/as funcionarios/as para acogerse a la modalidad de teletrabajo, identificando posibles brechas de género y el potencial impacto que tendrá esa modalidad de trabajo en si vida familiar y profesional.		Enfermedad o discapacidad
			Dotación de la unidad
			Funciones
		Brechas de Género	Doble rol
			Equidad
		Conciliación Vida Privada y Laboral	Desarrollo profesional
			Bienestar emocional y mental
			Desarrollo personal
		<b>3</b>	Explorar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso, tanto en su dimensión formal, como simbólica.
Supervisión			
Comunicación			
Herramientas de trabajo			
Espacio de trabajo			
Desempeño			
Normativas			
Incompatibilidad			
Simbólico	Convivencia		
	Responsabilidad		
	Confianza		
	Apoyo		
		Identidad organizacional	

Elaboración propia (2024)

### Resultados

La estructura del análisis de resultados, basada en la matriz propuesta y trabajada en Atlas.ti, se organizó en torno a tres objetivos principales que definieron dimensiones temáticas y códigos

específicos. Esta organización permitió explorar con profundidad los aspectos clave de la investigación de manera sistemática y consistente.

En el primer objetivo, se busca caracterizar a los/as funcionarios/as de la Facultad de Ciencias que optan por acogerse al reglamento de teletrabajo. Las dimensiones temáticas incluyeron las características personales y laborales. Dentro de las primeras, se analizaron el género y la composición del núcleo familiar, explorando cómo estas variables influyen en la decisión de teletrabajar. En cuanto a las características laborales, se evaluaron factores como la antigüedad, el estamento al que pertenecen, el tipo de cargo y el régimen contractual. Esta información fue clave para identificar patrones demográficos y profesionales entre quienes adoptan esta modalidad.

El segundo objetivo describe los factores motivacionales que llevan a los/as funcionarios/as a elegir el teletrabajo, considerando posibles brechas de género y el impacto en su vida familiar y profesional. Esta sección incluye diversas dimensiones, como los factores motivacionales propiamente dichos, las brechas de género y la conciliación entre la vida privada y laboral. Entre los factores motivacionales se examinaron aspectos como la distancia al lugar de trabajo, las responsabilidades de cuidado, condiciones de salud y las características de las funciones desempeñadas. Las brechas de género se estudiaron a través de conceptos como el doble rol de las mujeres y las percepciones de equidad. Finalmente, la conciliación se abordó desde el desarrollo profesional, el bienestar emocional y mental, y el crecimiento personal, proporcionando una visión integral del impacto del teletrabajo en la vida de los/as funcionarios/as.

En el tercer objetivo, se explora el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional, tanto en su dimensión formal como simbólica. En la dimensión formal, se analizó cómo se gestionan el control, la supervisión y la comunicación, así como el uso de herramientas tecnológicas, las

condiciones del espacio de trabajo y las normativas vigentes. También se identificaron desafíos relacionados con la incompatibilidad de ciertas tareas con el teletrabajo. En la dimensión simbólica, se examinaron aspectos como la convivencia, la confianza, la responsabilidad compartida y la identidad organizacional.

### **Caracterización de las y los/as funcionarios/as de la Facultad de Ciencias que se han acogido a teletrabajo.**

Para caracterizar a los/as funcionarios/as de la Facultad de Ciencias que se acogieron al teletrabajo en su modalidad híbrida o excepcional, se desprendieron dos dimensiones relacionadas a características de índole laboral y de índole personal. En las características laborales, se desprendieron aspectos como la antigüedad en la Facultad, Estamento y jerarquía al que pertenecen al momento de acogerse al teletrabajo, cargo que ejercen dentro de la institución y al régimen al que se adscribieron. Para las características personales, se obtuvieron aspectos de identificación de género y núcleo familiar.

#### *Características laborales.*

Los/as funcionarios/as participantes en este estudio, se reconocen trabajando en la Facultad de Ciencias en su mayoría rondando las dos décadas de experiencia en el servicio. La mayor antigüedad es de 23 años y la de menor es de 5 años desempeñándose en la Facultad. Otra característica que evidenciaron los participantes es el cargo que ejercen dentro de la institución, en la cual se identifican como secretarías, coordinadores, profesionales administrativos y profesores.

**P6:** "Llevo 23 años trabajando en la Universidad y en la Facultad."

**P2:** "Cinco años".

**P7:** "Llevo trabajando desde el 2006, 17, 18...(años)"

**P1:** "Me dedico a la investigación, hago algo de docencia también."

**P3:** "Bueno, yo estoy como profesional, ese es mi escalafón"

El estamento de los teletrabajadores en su mayoría correspondía a no académicos, y en menor cantidad a funcionarios/as del estamento académico. Relacionado a la característica anterior, los/as funcionarios/as del estamento no académico se encontraban todos con contratos a plazo fijo "contrata" y los/as funcionarios/as del estamento académico, en calidad de planta.

**E3:** "creo que las personas que más piden, (...) es el personal administrativo quien pide esta forma de trabajar porque como es una facultad de investigación experimental, los profesores no tienen un laboratorio en su casa, así que están obligados a venir. Entonces, los profesores que se adhieren a esta modalidad, su trabajo tiene que ser bastante teórico. Por lo tanto, el personal que más se adscribe son personal técnico, quien no tenga trabajo de laboratorio como tal, o secretarias"

**E1:** "Ellos son más no académicos. O sea, hay mucha gente en esos lugares donde están haciendo teletrabajo. A mí me llama la atención igual (...) Tal vez la mayor cantidad de los que piden teletrabajo son funcionarios no académicos. Y me parece que es un poco obvio, porque académicos tenemos que ver a estudiantes"

Como una característica común, el estamento de funcionario que más se acogió al teletrabajo, son los/as funcionarios/as no académicos, debido a la naturaleza de sus funciones.

Otra característica relevante obtenida mediante los relatos de los participantes es al régimen al que se adscribieron, en el cual, las opciones son: modalidad híbrida de 3x2 y 4x1, tres días en teletrabajo y dos presenciales o cuatro días en teletrabajo y uno presencial o por excepcionalidad. Del total de entrevistados, 3 de ellos optaron por la modalidad híbrida, ya que encontraban que la cantidad de días trabajando en casa, era superior a la que ellos deseaban tener y para el caso de un funcionario que se acogió por cuidados, requería entonces, la totalidad de los días por un periodo

específico. Los otros funcionarios/as entrevistados se acogieron tanto a la modalidad de 3x2, como a la modalidad 4x1.

**P1:** "No, yo no puse ninguna justificación. De hecho, la idea era, tal vez la única justificación, no recuerdo exactamente mi postulación, pero tal vez la única justificación que podía haber sido era disminuir el número de viajes."

**P7:** "En esa estoy. Tres por dos. Tres días en la casa, dos días acá en la universidad."

#### *Características personales.*

Más a fondo, dentro de la investigación, se consideró necesario ahondar en dos dimensiones específicas de sus vidas personales, como el género y el núcleo familiar. En cuanto al género, este se determinó mediante la observación de los participantes, considerando un enfoque binario: hombre y mujer, para identificar su rol dentro del núcleo familiar. De los varones entrevistados, dos viven solos y son padres; Por otro lado, también hay un padre de familia que vive en un núcleo familiar tradicional; y otro vive con su pareja, pero sin hijos. En el caso de las mujeres, una es soltera y vive con su padre. Las otras dos son madres: una vive con su pareja, quien es el padre de su hijo, mientras que la otra vive sola con su hijo.

**P3:** "No, yo tengo... O sea, yo estoy separado, pero tengo... Tengo una hija y me llevo bien con mi exseñora".

**P2:** "Sí, vivo con mi pareja y nuestro hijo".

#### **Factores motivacionales que esgrimen las y los/as funcionarios/as para acogerse a la modalidad de teletrabajo:**

Entre los factores que esgrimen las y los/as funcionarios/as, encontramos tres grandes dimensiones, que describen los factores motivacionales generales, brechas de género y conciliación de vida privada y laboral. Con relación a la dimensión de factores motivacionales

generales, se encontraron cuidados, distancia, dotación de la unidad, enfermedad o discapacidad y naturaleza de funciones. Para la dimensión de brechas de género, se encontró el doble rol y equidad. En el caso de la dimensión de conciliación vida privada y laboral, se obtuvo desarrollo profesional, problemas para enfrentar el teletrabajo, bienestar emocional y mental y desarrollo personal.

#### *Factores motivacionales.*

Según la descripción de los participantes, la naturaleza de las funciones es uno de los factores que más ha generado motivación para acogerse a teletrabajo, pero al mismo tiempo, también es uno de los factores que frustra la posibilidad de optar a esta modalidad. Sin embargo, este factor siempre está acompañado de la circunstancia en la que se encuentre el teletrabajador. El cuidado, es una de las razones por la cual los/as funcionarios/as de la Facultad de Ciencias solicitaron mayormente el teletrabajo y, en segundo lugar, se complementa con el factor “distancia”.

**E1:** “A ver, partamos por lo primero. Como ya te dije, la mayoría de los teletrabajos que se han solicitado acá... (...) Por cuidado de una persona enferma. O de un niño chico, en este caso, que también son niños que tienen una condición de salud. Ehm no sé si de salud... una condición digamos, especial.”

**E2:** “Y aparte también la lejanía del lugar de trabajo, entonces sí, puede haber una brecha pensando en los criterios que se establecieron para la publicación del trabajo y a que la brecha de género existe en que generalmente las cuidadoras son mujeres y no hombres. Aparte de eso, la mayoría de los/as funcionarios/as que llevan a cabo labores técnicas son hombres.”

Sin embargo, existe un caso, que a pesar de tener el requisito de cuidado y de distancia, su postulación fue rechazada por el hecho de que sus funciones implican la atención de público.

**P4:** “Porque salió esa ley ¿cierto? del teletrabajo, los cuatro por tres o dos por uno, no me acuerdo como era, y yo postulé y lamentablemente no caí en esa autorización, porque yo atendía estudiantes y público en general.”

*Brechas de género.*

En relación con el factor motivacional más recurrente entre los/as funcionarios/as que se acogieron al teletrabajo por cuidados, se busca identificar las posibles brechas de género que se desprenden de esta categoría. Aquí se obtiene, el doble rol. El desempeño de las funciones laborales y al mismo tiempo, el desempeño de labores de cuidado para un niño o un adulto dependiente.

**E3:** “porque independientemente de que estén en la casa, están cuidando. Entonces, habiendo un niño, habiendo una persona enferma, en este caso las funcionarias se tienen que dedicar gran parte a cuidar. Entonces, ¿qué ocurre? Finalmente, ¿cuándo puede trabajar? Aunque esté al otro lado del teléfono, esté disponible, pero cuando la persona está tranquila, cuando es un adulto mayor, o si no hay dolores, cuando está durmiendo, o cuando es un bebé que también está durmiendo.”

**P6:** “Claramente sí. Es un trabajo doble. Hay varios sentimientos en relación a eso, es como poder seguir trabajando y poder preocuparme todo el tiempo que necesita mi señora. Pero sí, me levantaba temprano y terminaba tarde haciendo cosas. Y el trabajo, asumiendo mi responsabilidad, no podía desatenderlo ni dejarlo de lado. Así que sí, es más trabajo que lo habitual. Tenía que aprovechar mucho más mi tiempo.”

La responsabilidad compartida entre el deber responder frente a las demandas laborales y no desatender las responsabilidades de cuidado, han generado una carga adicional en los/as funcionarios/as que se desempeñan en teletrabajo, teniendo que dividir el tiempo para ambas

funciones dentro de la misma jornada. Algunos relatos indican que la jornada se hace más larga de lo habitual dependiendo de la carga de responsabilidad del cuidado, como otros también indican, que estar en el mismo lugar donde se está generando este doble rol, pueden gestionar mucho mejor sus tiempos.

Las mujeres en su totalidad optaron por teletrabajo para cuidados y de todos los hombres que tomaron esta modalidad, solo uno de ellos, presentó el requisito de cuidado. Por lo cual, se hace necesario desprender de esta dimensión la categoría de equidad, relacionado a la responsabilidad por igual que asumen hombres y mujeres con relación al cuidado.

**E3:** “Siempre radica, por lo general, la mujer en gran parte, yo diría 70-80%, yo diría que quien lo pide, en el caso de las mujeres, es por cuidados. En el caso del hombre, siempre son motivos de que es como para evitarse el viaje, es como, ¿para qué voy si lo puedo hacer desde la casa? (...) Las mujeres lo piden por cuidado y los hombres por facilidad y porque el trabajo lo pueden seguir haciendo en la casa.” (...) “Entonces, sigue siendo discriminatorio el caso, porque en realidad la mujer sigue cuidando en la casa. En cambio, el hombre no, porque el hombre, por lo general, o son solteros, en realidad es como seguir viviendo su libertad.”

A pesar de que se encontraron algunos casos donde los participantes asumen que llevan la responsabilidad fuera del rol social, es decir, hombres teletrabajando por cuidados o parejas que asumen el rol de forma compartida, las mujeres asumen la carga familiar de cuidado como una responsabilidad inherente a su género, mientras que los hombres buscan la comodidad para el desempeño de sus funciones laborales.

**P7:** “¿Sabes qué? Es algo que lo conversamos siempre, pero nunca llegamos a un consenso, así como oye, tú hoy día deja de ir a trabajar por el enano. Siempre tuve que hacer yo uso

de mis permisos, de mis vacaciones, de mi todo. Y es algo que ya continúa. No creo que cambie mucho. Fue agotador.”

*Conciliación vida privada y laboral.*

Respecto a los principales beneficios que ofrece el teletrabajo, se desprende la dimensión de conciliación de vida privada y laboral, el cual se identificaron categorías como el bienestar emocional y mental, el desarrollo personal y desarrollo profesional. En la categoría de bienestar emocional y mental, los entrevistados ya sea tuvieran requisito de cuidado u otro, comentaban, que la modalidad de teletrabajo les implica una forma de bienestar. Se mencionaron casos donde el bienestar era proporcionado con el ahorro monetario en los viajes de ida y regreso al trabajo para quienes viven en localidades más lejanas al lugar de trabajo. En otros casos, el bienestar surge a partir de encontrarse en el mismo espacio físico de la persona a la que deben cuidar, entregándoles “seguridad”, “tranquilidad” o simplemente la ventaja de poder “despejar la cabeza” donde pueden tomar un descanso realizando labores del hogar, por ejemplo, u otra actividad.

**P2:** “Creo que es una oportunidad súper significativa para disminuir ese agotamiento como de tener que estar todo el rato pensando, estai’ en el trabajo y igual estai’ pensando en cosas que teni’ que hacer. Terminai’ de salir del trabajo y seguí’ trabajando en tu casa, en tu vida, en tu hijo (...) pero ponte tú, no sé, si alguien viene de Quilpué, de Limache, de Villa Alemana no sé, de más lejos también son dos o tres horas de locomoción más las nueve horas de trabajo, ¿cachai? como que al final estai’ doce horas fuera de tu casa si teni’ hijos, significa que estáis doce horas sin ver a tu hijo como que todo eso siento que se va en el teletrabajo, disminuye también porque también aumenta tu presencia, aunque uno no esté en atención, por ejemplo a mí me ha sucedido que aunque yo no esté ahí jugando con mi hijo, si él me ve que yo estoy ahí, mientras él está jugando, él también siente que yo estoy

¿cachai? aunque yo esté, sigue respondiendo un correo, lo estoy mirando. De repente, mientras respondo le pego una mirada y él está jugando tranquilo. Suena muy bonito, está como en su mundo, pero sabe que yo estoy ahí ¿cachai? y eso igual es súper, a mí como mamá primeriza, para mí es bacán saber que está esta seguridad ¿cachai?”.

Sin embargo, en casos de cuidadores de personas con casos más severos, el doble rol, hace que la carga sea más pesada y difícil de sobrellevar sin un costo personal.

**P4:** “Estoy en tratamiento por salud mental, porque para mí ha sido un golpe muy y un peso muy fuerte entre mis hombros, porque yo estoy haciendo la labor ahora de papá, de mamá, de hermana, de tía, de todo, entonces tanto económicamente como emocionalmente”; “Bueno, lo personal igual es estresante, estresante, pero creo que las líneas de ayuda que yo tengo en este momento, quizá otra persona que esté en la situación, si no las tiene, claro, colapsaría, pero sí me he visto de repente estresada, estresada porque igual siento que el no estar acá, ponte tú, trabajar así más presencial (...) he logrado como balancear un poco y nivelar lo que es el teletrabajo con mi vida personal, en este caso que para mí, mi vida personal es mi papá. Personal, personal mía ya no existe, ya no hay salidas, ya no hay reuniones con amigos, no hay ida al cine, nada. Todo lo tengo que hacer ahora enfocado a mi papá”.

En cuanto a la categoría de desarrollo personal, los entrevistados hacen referencia a la vida familiar, el compartir, mediante los mismos cuidados, la libertad de horario. El ahorro económico en la dedicación al cuidado ha generado también como una forma de desarrollo familiar.

**E2:** “No lo sé. Yo creo que hay gente que lo ha logrado y hay gente que no lo ha logrado. Hay gente que le dio súper bien alguna vida de pareja, por ejemplo, con un trabajo de estas características, y hay gente que le dio muy mal. Yo creo que la mayoría de las

conciliaciones exitosas en la vida personal implican que las parejas sean del mismo rubro, y por lo tanto entienden que yo tengo que trabajar. A las nueve y media de la noche en vez de irme a acostar a ver una serie, tengo que sentarme con el computador y trabajar. Ahora, si son de rubros completamente diferentes, quizás nunca lo van a entender”; “Son realmente brutales esas gentes que muchas veces no tienen días familiares, viven para su trabajo. Y ahí también hay un hecho invisibilizado que tiene que ver con la salud mental de los investigadores”.

El teletrabajo, es un beneficio que ayuda a las familias a comprometer tiempo de calidad entre sus miembros. A marcar presencia, sentido de colaboración y se relaciona estrechamente con la tranquilidad mental para el/la funcionario/a en cuestión.

Otra de las características de esta dimensión, es el desarrollo profesional o laboral de los teletrabajadores que, en la mayoría de los casos, conciliar la vida profesional se relaciona más con tener la posibilidad de seguir trabajando, sobre todo para aquellos que se han acogido por cuestiones de cuidado. Para el caso contrario, es la posibilidad de seguir aumentando el currículum profesional utilizando al teletrabajo como una herramienta.

**P5:** “Yo ya tengo todas las ventajas para trabajar desde mi casa hasta aquí, eso, nada que decir, lo puedo hacer, de hecho, lo hago y eso me ayuda a estar en comunicación con otros colegas, tengo una posibilidad de poder ahora viajar un par de semanas más y puedo seguir cumpliendo con mi trabajo, reformas y estar fuera de Chile.”

**P4:** “Creo que ha sido una buena modalidad. Ha sido para salvar muchas vidas. Mucha vida de gente que en este caso como yo tengo este problema, o sea, esta situación, porque para mí mi papá no es un problema. Porque si no hubiese tenido que estar de por vida teniendo licencias médicas. Y no es justo.”

### **Impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias.**

El análisis del impacto del teletrabajo en la cultura organizacional permite identificar dos dimensiones clave: la formal y la simbólica. En la dimensión formal, se abordan aspectos fundamentales de la cultura organizacional, tales como el control horario, la supervisión, la comunicación, el desempeño, las normativas, las herramientas utilizadas para el teletrabajo, los espacios de trabajo, así como las incompatibilidades que pueden surgir al implementar esta modalidad. Por otro lado, la dimensión simbólica se centra en la percepción individual de los participantes, profundizando en temas como la convivencia, la flexibilidad, la identidad organizacional, la confianza y la responsabilidad.

#### *Dimensión formal.*

Una de las características más relevantes de la dimensión formal, es el control horario que ha dispuesto la institución para los participantes en teletrabajo. El control horario es percibido como necesario para evitar abusos, pero su utilidad varía según el contexto. En trabajos enfocados en resultados, como el teletrabajo, se considera más efectivo medir la productividad que registrar estrictamente horarios.

**E1:** “No tiene... No tiene sentido. No tiene mucho sentido para nuestro instituto, y eso ya es pelea perdida, el control horario que existe como...tan marcado, ¿no es cierto? El control horario aquí, por lo menos para lo que hacemos nosotros, creo yo que no sirve tanto. Lo que a nosotros nos sirve más es el informe de productividad.”

La implementación en teletrabajo ha generado retos, como problemas técnicos en aplicaciones, olvidos al registrar horarios y dificultades para adaptarse a una mayor estructura tras la flexibilidad de la pandemia. La geolocalización, aunque usada como herramienta de control, es

criticada por ser poco útil e invasiva, además de fácilmente manipulable.

**P3:** “La georreferenciación no tiene sentido en realidad. Tú puedes igual esquivarla. Porque yo podría decirte una cosa. Yo no saco nada. Cuando sacamos una foto en la casa y marcar y después tú... Es una aplicación que te pasa la universidad. Que tú te enfocas la cara, te puedes sacar... Puedes estar totalmente desnudo y te ponís la parte de arriba nomás. Y después te seguís durmiendo”.

Además, algunas jefaturas sienten que el control horario no debería ser su responsabilidad, priorizando la confianza y los resultados de los empleados. Sin embargo, las herramientas actuales suelen presentar fallos técnicos y complicaciones, dificultando el cumplimiento y generando frustración. Aunque los trabajadores valoran la flexibilidad del teletrabajo, también reconocen la importancia de cumplir con las expectativas laborales. Esto evidencia que el control horario, tal como está diseñado, no siempre se adapta a las demandas de un entorno laboral moderno, lo que sugiere la necesidad de enfoques más equilibrados y efectivos.

**P1:** “No es tan cómodo estar controlando a gente. Yo creo que no me corresponde a mí ese rol. Porque me pasaría todo el día llamando, acá ahora las personas están haciendo su pega.”

**P6:** “Nunca supe yo si es que, en mi caso, por esto de ser algo temporal, con la característica distinto, no contaba el marcaje con la aplicación. Entonces lo que decidí fue mandar un correo todos los días, copiar a la persona encargada personal de la facultad, y a mi jefe, para que hagan un registro del inicio y el término de mi jornada. Hubiera sido cómodo para mí programar un correo automático todos los días, preferí no hacerlo así, sino que lo correcto. Si yo me atrasaba, me atrasaba en el momento de sentarme a trabajar, y asumí que como no tuve ninguna... mandé varios correos a la unidad de personal y bueno, no

tuve respuesta, así que me quedé tranquilo. Si no me confirman, no me responden, no me nada, y yo mando los correos, me quedé tranquilo de esa parte. Pero ahí no tuve apoyo, el instructivo general parece que todavía falta afinarlo mejor. Esa fue mi experiencia”.

Otro de los aspectos explorados mediante estos relatos, es la supervisión de la jefatura al trabajo realizado en teletrabajo. La supervisión laboral varía según los roles. Para los académicos, se basa en resultados anuales como publicaciones y proyectos, mientras que, para los/as funcionarios/as no académicos, es más inmediata y centrada en las tareas diarias. La comunicación se realiza mayormente por correo electrónico y, en casos urgentes, por mensajería instantánea como WhatsApp o chat de Gmail. La flexibilidad en la supervisión se valora, especialmente en situaciones personales, fomentando una relación basada en confianza y reciprocidad. Sin embargo, el sistema actual tiene limitaciones, donde se necesita integrar tecnologías que permitan monitorear sin invadir la privacidad. Esto subraya la importancia de equilibrar supervisión, confianza y tecnología en un entorno laboral moderno.

**E2:** “La supervisión, nosotros lo que hemos estado haciendo, yo directamente como jefatura, la hacemos a través de correo electrónico, tanto la supervisión como la comunicación. La hacemos a través de correo electrónico y para casos muy muy puntuales utilizamos algunas redes sociales como Whatsapp, por ejemplo, o el chat de Gmail. Pero la mayoría del traspaso de información, comunicación y control se hace a través del correo electrónico”.

**P5:** “Cero problemas. Y lo que quiere el profesor G\*\*\*\*\* es que el trabajo tenga que estar. Si no tengo mi trabajo, el problema es que me reten o me regañan o me llaman la atención. Pero hasta ahora lo que él me ha pedido y tiene súper claro que a veces me llaman en la

noche, tarde: R\*\*\*\*\*, hagamos esta cosa, hagamos esta cosa. Y no hay ningún problema cuando él lo pide, está”

Relacionado a la característica anterior, se desprende la característica de la comunicación de los/as funcionarios/as, hacia sus jefaturas y entre compañeros de trabajo, destacando en los aspectos formales e informales. La comunicación en el ámbito laboral se caracteriza por el uso de diferentes canales, principalmente el correo institucional, aunque también se recurre a WhatsApp para solicitudes rápidas. Sin embargo, este último genera preocupación debido a que muchas interacciones no quedan registradas formalmente, lo que dificulta el seguimiento. Esto se agrava porque algunos empleados prefieren mantener WhatsApp como un espacio personal, limitando su uso únicamente a comunicaciones esenciales.

**P3:** “Lo que no me gusta es que me escriban, porque para eso existe el correo institucional. Yo estoy ahí conectado. Y te escriben por WhatsApp y yo WhatsApp, mi teléfono personal. Yo lo di mi teléfono cuando fue pandemia y todos lo tenían, pero ahora ya no estamos en pandemia. Entonces, hay muchos requerimientos que no quedan registrados. Ese es otro problema, un problema grave.”

En general, la relación con los jefes se describe como positiva, con buena disposición para abordar necesidades específicas, como trabajar desde casa o asistir a eventos urgentes. Aunque se valora esta flexibilidad, también se menciona la importancia de establecer límites claros en las funciones de cada trabajador, evitando cargas adicionales o tareas fuera de sus responsabilidades. Entre compañeros y colegas, la comunicación se percibe como fluida y empática. Hay apoyo mutuo para resolver problemas cotidianos, y las interacciones tienden a adaptarse según la urgencia. No obstante, las prioridades laborales a menudo desplazan las interacciones más personales, limitando el contacto fuera de lo estrictamente necesario.

**E3:** “Pero entonces no hay interacción en el tiempo real con las personas de la facultad.

Porque si lo va a hacer perfecto, si lo recupera a las 9, 10, 11, 12 de la noche, a las 1 de la madrugada, a las 2 de la madrugada, pero el problema es que no hay nadie en la facultad que haga ese feedback.”

La comunicación en teletrabajo enfrenta retos específicos. Si bien se valora la posibilidad de trabajar a distancia por beneficios personales, como cuidar hijos o reducir desplazamientos, la falta de interacción en tiempo real dificulta la retroalimentación inmediata. Además, algunos trabajadores sienten que se espera de ellos un nivel de disponibilidad y respuesta que no siempre es viable desde casa.

**P7:** “Creo que en algún momento también tienen que ponerse en el lugar de uno y decir Tiene un cabrito chico, tiene un hijo que estudia, que hace sus cosas. Y yo de la casa ellos saben que si me mandan un WhatsApp, que si me mandan un correo, que si me mandan un mensaje, yo lo entiendo. Pero ellos esperan, así como que yo les arregle los problemas desde mi casa porque estaban acostumbrados a que yo les ayudara o con una llave, o con una persona, o que les hiciera todo. Entonces hoy día les ha costado un poco a ellos”.

Otras características que se desprenden en esta dimensión son las herramientas y espacios de trabajo con que cuentan los/as funcionarios/as para desempeñarse en teletrabajo. Esta modalidad ha llevado a los/as funcionarios/as a adaptar sus hogares como espacios laborales, utilizando recursos propios para equiparse con herramientas como computadoras y redes. Mientras algunos disfrutaban de espacios cómodos y bien organizados, otros enfrentan desafíos trabajando en áreas improvisadas como la cocina o el comedor, especialmente en hogares pequeños o compartidos.

**P6:** “Yo me la arreglé para trabajar, usé mi comedor, como mi casa tenía dos pisos, mi señora vivía en el segundo piso, entonces el comedor yo lo podía adaptar. Adapté como mi oficina. Y se almorzaba ahí o almorzaba ahí. En mi caso particular, yo me las arreglé. Internet en mi casa, ninguna compañía quería instalar internet por cable, entonces yo me la arreglé, compré un router, un chip de teléfono insertado ahí, me la arreglé de esa manera y si no, yo tenía mi propio celular. En ese caso, con recursos propios. Comedor, la silla normal, una mesa de comedor como escritorio”.

Aunque en algunos casos se proporcionaron notebooks o licencias para software específico, estas iniciativas fueron limitadas y no generalizadas. Algunos funcionarios/as incluso tuvieron que improvisar soluciones, como comprar routers o utilizar conexiones móviles para cumplir con sus responsabilidades laborales.

**P3:** “Y la Facultad de Ciencia a mí me pasó un notebook muy bueno que... es un Mac que vale mucha plata y lo tengo yo (...) Yo no tengo internet en la casa. Ahora tú te preguntas cómo me conecto. Por el teléfono”.

Con las características anteriores, el control, la supervisión, comunicación y herramientas y espacios de trabajo, también se exploró en el desempeño de los/as funcionarios/as en teletrabajo, teniendo en consideración también el requisito de cuidado. El teletrabajo ha demostrado ser eficiente en algunos aspectos, como la reducción del tiempo de traslado, lo que permite a los trabajadores dedicar más tiempo a sus tareas. Muchos han aprendido a coordinarse mejor de manera virtual, utilizando herramientas como correo electrónico, WhatsApp y reuniones por Zoom, lo que ha optimizado procesos y reducido el uso de materiales físicos gracias a la implementación de tecnologías como la firma electrónica.

**E2:** “Por el contrario, hemos notado que contesta más rápido, que uno la puede ubicar de

manera más sencilla vía telefónica e incluso ella dedica horas laborales, o más horas laborales considerando que reduce su tiempo de traslado. Entonces, ella puede en ese sentido ser un poco más eficiente al momento de responder ciertas solicitudes”.

La organización y la autodisciplina son claves para el desempeño en teletrabajo. Muchos empleados establecen horarios fijos para cumplir con sus tareas, pero también destacan que las interrupciones domésticas pueden dificultar la productividad.

**P7:** “A mí personalmente sí, a pesar de que es que más encima soy medio dispersa. Entonces es por eso, entonces yo por eso ando con mi cuaderno petetito para todos lados. Si uno no lo alcanza a anotar es como que se pasa un poco, pero yo creo que es un tema de organización nomás y como esto partió recién ahora y estoy con todo mi tema personal, sí. Entonces yo creo que todo eso me ha afectado. Se interponen todas las cosas. Totalmente”.

Además, se observa que la personalidad y el compromiso previo de los trabajadores influyen significativamente en su desempeño en teletrabajo. Aquellos con buen rendimiento en modalidad presencial suelen mantenerlo, mientras que quienes tenían dificultades tienden a presentar más problemas en esta modalidad.

**E3:** “Sí, yo pienso que la persona que siempre está sacando la vuelta, va a ser así, va a ser peor cuando anda en teletrabajo. Es que es muy predecible, es como que se repite. Es muy notorio. Las personas que presencialmente no funcionan bien, que no hacen bien su trabajo, que sacan la vuelta, en teletrabajo es el doble peor y más. Eso es muy notorio.”

Otra característica de la dimensión formal sobre la cultura organizacional, son las normativas con la que se desempeñan los/as funcionarios/as en teletrabajo. Se observa que la contraloría está atenta a si los/as funcionarios/as están controlados adecuadamente, lo que genera un equilibrio delicado entre supervisión y flexibilidad. Algunos trabajadores opinan que sería ideal buscar

formas más flexibles para aplicar las normativas, permitiendo adaptaciones según las necesidades y realidades de cada caso.

**E1:** “Porque también está la contraloría que está revisando si sus funcionarios están siendo controlados o no están siendo controlados”.

Sin embargo, se señala la necesidad de actualizaciones, por ejemplo, restringir el uso de redes sociales y chats para información sensible y fomentar canales seguros.

**P5:** “Entonces dice los temas de privacidad, académicos particularmente, que son los que nos han puesto ese tipo de cuestiones, yo creo que ese tipo de cosas son las que deberían mejorar la universidad en hacerlo más reglamentario.”

Por otro lado, existen preocupaciones sobre la falta de apoyo en casos excepcionales, como quienes combinan teletrabajo con el cuidado de familiares. Estas situaciones resaltan la importancia de adaptar las normativas para incluir casos particulares sin que esto implique desigualdades o incumplimientos. Aquí se desprende la característica de incompatibilidades.

**P4:** “Sí, pero creo que cuando se postula a esto tienen que realmente ser condescendientes con la persona que lo está pidiendo. Porque no es porque <<quiera>> pedirlo en el caso mío. Yo ahora en este momento postulé a la excepcionalidad. Porque dentro de mi categoría de atención al público no entro en esa categoría del teletrabajo. Pero sí posiblemente la excepcionalidad”.

Casos excepcionales, como combinar teletrabajo y cuidado familiar, subrayan la importancia de adaptar las reglas a situaciones específicas. Además, quienes adoptan teletrabajo pierden acceso a espacios físicos en la universidad, afectando su percepción de pertenencia.

#### *Dimensión simbólica.*

En esta dimensión, se explora la percepción del impacto del teletrabajo en la cultura

organizacional de acuerdo con las percepciones personales de los participantes, como el apoyo, la confianza, responsabilidad e identidad organizacional. Respecto al apoyo, los/as funcionarios/as indican que lo reflejan en que las jefaturas apoyen sus postulaciones al teletrabajo y los compañeros tampoco presenten objeciones y en situaciones específicas han mostrado disposición para ayudar.

**P4:** “yo postulé y lamentablemente no caí en esa autorización, porque yo atendía estudiantes y público en general, pero mi jefatura en sí optó que llegaron a un conceso con la jefatura del posgrado y de la licenciatura, en que, si yo me organizaba bien con los estudiantes y con el instituto, la carrera, él podía seguir dando la autorización. Estuvimos así hasta un buen tiempo”.

La confianza y la responsabilidad son características que emanan de la dimensión simbólica donde los/as funcionarios/as identifican fortalezas inherentes al cumplimiento y desempeño de sus labores en la modalidad de teletrabajo. A pesar de que estos conceptos son autorreferentes, los/as funcionarios/as valoran que sus jefes confíen en ellos para realizar sus tareas sin necesidad de una supervisión constante. La disponibilidad, la responsabilidad y el cumplimiento de objetivos fortalecen esta confianza, permitiendo que el teletrabajo funcione sin mayores inconvenientes. Esto genera un ambiente laboral en el que a menudo no se perciben dudas sobre el desempeño de quienes optan por esta modalidad.

**P6:** “Sí, a ver, en mi caso en particular, por el rol que cumplo yo, por el grado de responsabilidad, por la cantidad de años que llevo, por mi personalidad, por la confianza que existe aquí en mí, tengo el apoyo, ¿me entiendes?, y no les preocupo porque saben que yo no voy a estar aprovechándome de esto. Siempre trabajo la cantidad de horas o más. No era un tema.”

Aunque en general la confianza es positiva, hay casos donde, según los relatos, algunos trabajadores que eligen el teletrabajo por preferencia pueden perder un control efectivo de sus funciones. Esto resalta la importancia de evaluaciones periódicas para determinar si el teletrabajo está funcionando correctamente y, de ser necesario, volver a modalidades presenciales.

**P7:** “No, si tuviera algo distinto que ahondar, pero es que eso tiene que ver netamente con que yo necesito ordenar mejor el tiempo y priorizar temas que son de la pega para poder hacerlas bien en la casa. Porque la casa es otro mundo. Hay otras prioridades. Entonces, es un tema netamente personal. No tiene que ver con las herramientas o cómo se desempeña la universidad para darnos el beneficio. Tiene que ver netamente con eso.”

La percepción general es que los trabajadores responsables mantienen su nivel de compromiso en teletrabajo, mientras que aquellos con hábitos menos eficientes en modalidad presencial tienden a reflejar esos mismos patrones en el teletrabajo. Esto sugiere que la responsabilidad individual tiene un impacto directo en el desempeño dentro de esta modalidad.

**E3:** “Como lo dije, las personas que son responsables lo van a hacer. Las facilidades que la universidad otorga, que es el computador, ¿cierto? Que todos tengan un teléfono, o sea, siempre hay internet, o sea, están todas las cosas para que funcione. La gente que está cuidando un bebé, por ejemplo. Bueno, tiene al bebé al lado, puede seguir haciendo su trabajo, lo puede estar cuidando en su casa. Si la persona es trabajadora y cumplidora lo va a hacer.”

Otra característica inherente al impacto de la cultura organizacional es la convivencia entre los/as funcionarios/as en teletrabajo y trabajo presencial, donde en general, se percibe que el teletrabajo ha tenido un impacto limitado en la convivencia laboral. Esto se debe, en parte, a que

en muchos casos la modalidad no es masiva, y las interacciones previas ya eran escasas debido a la naturaleza individual de ciertas tareas.

**E1:** “Yo diría en términos generales que no se nota. Nosotros lo hemos mantenido, pero, de nuevo, es muy poco el teletrabajo que tenemos nosotros”.

Algunos participantes mencionan que la distancia generada por el teletrabajo ha reducido las interacciones informales, como charlas cotidianas o encuentros casuales, lo que afecta el nivel de compañerismo. Sin embargo, también destacan que estas relaciones se ven afectadas más por las personalidades individuales que por la modalidad de trabajo.

**P4:** “Mira, se ha fortalecido en lo personal y en lo otro, que ya como yo ya no estoy en mis salidas, que antiguamente ya una vez al mes a un cafecito, los que éramos más cercanos, yo ahora ya lo he perdido, lo he perdido, cuando no he podido organizarme con mis hermanos para que me lo cuide. Ponte tú, un día viernes a mi papá o un jueves, yo deajo pasar la hora, las salidas, entonces no me comprometo con lo mismo, porque para mí, mi vida ya me cambió, pero 100%, me dio así el giro (chasquido de dedos)”.

En algunos casos, el teletrabajo ha sido percibido como una solución para reducir fricciones personales en entornos laborales. Cuando ciertos individuos generan un ambiente conflictivo, su traslado al teletrabajo es visto como una medida que beneficia al equipo en general.

**E3:** “Ahora también, la pregunta anterior, igual lo vi desde una perspectiva distinta, pero también resulta que a veces hay personajes que conflictúan demasiado el ambiente, los equipos. Y a veces también pasa a ser una solución el mandarlos a la casa a trabajar. Ahora, el problema, no sé si van a trabajar o no, pero no van a estar presentes. Por lo menos, no van a hacer daño al entorno directo que se ve afectado por una persona de ese tipo.”

La última característica identificada en esta dimensión se refiere a la identidad

organizacional de los participantes al desempeñar sus funciones desde sus hogares. En este contexto, la identidad organizacional se fundamenta en una percepción individual y personal, moldeada por la experiencia previa del funcionario. Sin embargo, la adopción de esta nueva modalidad por parte de la institución ha generado en los trabajadores una sensación de apoyo, flexibilidad y compromiso institucional, fortaleciendo su vínculo con la organización.

**P2:** “Como esta área, en este caso [unidad de trabajo], es pequeña, nuestro vínculo con la institucionalidad es uno, electrónico, así como digital; y segundo, es re poco (...) Pero a nivel organizacional, yo creo que trabajar a distancia solo ha hecho que el trabajo se haga en otro lugar. Como que se cumplen igual, como te comentaba, para todos los aspectos formales y del trabajo se cumplen igual (...) Pero siento que igual la UV como organización se potenció dando estas oportunidades como de trabajar fuera de la oficina”.

**P5:** “A mí me gusta mucho la universidad, por eso estoy personalmente muy agradecido de la universidad. Creo que somos la universidad más grande de las regiones, creo que tenemos un rol público muy importante, que nos desempeñamos aquí, somos gente muy valiosa”.

## **Discusión**

En el análisis de los resultados, las dimensiones establecidas en la base de datos de Atlas.ti fueron definidas a partir de los objetivos específicos de la investigación y se agruparon en tres categorías principales: características de los participantes, factores motivacionales y el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional. La estructura proporcionada facilitó la segmentación de los datos en estas dimensiones y permitió establecer relaciones entre códigos, generando mapas conceptuales y agrupaciones temáticas que sustentaron el análisis.

### **Características de los/as funcionarios/as que se acogen a teletrabajo.**

Se centró en aspectos laborales y personales. En el ámbito laboral, se incluyeron categorías como antigüedad en la institución, estamento al que pertenecen (académico o administrativo), y el régimen de teletrabajo adoptado. En lo personal, se analizaron elementos como el género y la composición del núcleo familiar. Estas variables permitieron identificar patrones en la demografía y contexto de los participantes, proporcionando una visión integral de los perfiles de quienes se acogieron al teletrabajo.

#### *Dimensiones laborales.*

**Antigüedad laboral.** El rango de antigüedad observado en el estudio (5 a 23 años) coincide con investigaciones que muestran que el teletrabajo suele ser adoptado por empleados con mayor experiencia. Según (García, López, & Pérez, 2021)<sup>12</sup>, los trabajadores con más años en una institución suelen tener mayor dominio de sus funciones, lo que les permite adaptarse más fácilmente al trabajo remoto. Sin embargo, también podría reflejar un menor acceso al teletrabajo entre personal joven debido a restricciones contractuales o a su concentración en actividades que requieren presencialidad.

**Estamentos y naturaleza de las funciones.** La predominancia de los/as funcionarios/as no académicos en el teletrabajo está alineada con estudios que indican que las tareas administrativas son más susceptibles de ser realizadas de manera remota (Mendoza, González, & Vargas, 2020)<sup>13</sup>. Por el contrario, los académicos enfrentan limitaciones debido a actividades como la docencia

---

<sup>12</sup> "Los trabajadores con mayor antigüedad en las instituciones públicas suelen tener un conocimiento más profundo de sus funciones, lo que les facilita la transición a modalidades de trabajo remoto" (García, López, & Pérez, 2021, pág. 28)

<sup>13</sup> "La posibilidad de teletrabajar está influenciada por el estamento del trabajador y la naturaleza del sector; en áreas como educación o administración pública, el teletrabajo es más viable para quienes realizan tareas administrativas o de planificación estratégica" (Mendoza, González, & Vargas, 2020, pág. 84)

presencial o la investigación en laboratorios. La dotación universitaria, según Decreto Exento N°159, permite a un 30% de los/as funcionarios/as no académicos y un 45% de los académicos puedan trabajar a distancia, siempre que las funciones lo permitan y cumplan con ciertos criterios.

**Régimen.** La opción de modalidades como 3x2 y 4x1 refleja una tendencia creciente hacia esquemas híbridos, que permiten equilibrar la presencialidad con la flexibilidad del trabajo desde casa (Bravo, Castro, & Mendoza, 2022)<sup>14</sup>. Esta flexibilidad es clave para fomentar la productividad, pero también para atender las necesidades personales de los trabajadores, como el cuidado de familiares.

*Dimensiones personales.*

**Género y teletrabajo.** Aunque los relatos no abordan explícitamente diferencias de género, diversos estudios en contextos hispanos han identificado que las mujeres suelen acogerse al teletrabajo con mayor frecuencia debido a responsabilidades de cuidado familiar. Según (Larrañaga, Navarro, & Gutiérrez, 2021), esta modalidad puede ser una herramienta para reducir la brecha de género en el acceso al empleo, aunque también podría reforzar estereotipos al concentrar las tareas de cuidado en las mujeres.

**Núcleo familiar.** La elección de modalidades excepcionales por parte de los/as funcionarios/as para el cuidado de dependientes es consistente con la literatura. Según (Pérez, Sánchez, & Torres, 2020), el teletrabajo ofrece ventajas significativas para los empleados con responsabilidades familiares, aunque requiere de un marco normativo que garantice condiciones equitativas y sostenibles.

**Factores motivacionales. El cuidado, la distancia; Brechas de género y Conciliación vida**

---

<sup>14</sup> "La flexibilidad en las modalidades de teletrabajo permite a los empleados gestionar su tiempo y espacio de trabajo, facilitando un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales" (Bravo, Castro, & Mendoza, 2022, pág. 48)

## **privada y laboral.**

Esta dimensión abarcó motivaciones relacionadas con la conciliación de vida privada y laboral, brechas de género y condiciones particulares como el cuidado de personas dependientes. Se incluyeron códigos específicos como "distancia al lugar de trabajo", "necesidades de cuidado" y "oportunidades de desarrollo personal y profesional". Estos factores se analizaron para comprender las razones subyacentes detrás de la elección del teletrabajo y cómo estas varían según las características de los participantes.

### *Factores motivacionales generales*

Los factores motivacionales de este estudio incluyen mayormente cuidados, distancia y naturaleza de funciones. Esto se alinea con estudios que destacan cómo el teletrabajo puede ser una solución frente a desafíos como largos traslados, necesidades de cuidado familiar y condiciones de salud. Sin embargo, como se señala en los relatos que la naturaleza de las funciones puede ser un factor limitante, especialmente en roles que requieren interacción presencial, como la atención al público.

El informe de Eurofound titulado "Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" (2020)<sup>15</sup> señala que la adopción del teletrabajo y el trabajo móvil basado en TIC varía significativamente según el sector y la ocupación. En particular, se observa una mayor prevalencia de estas modalidades en sectores como la información y comunicación, actividades financieras y de seguros, y actividades profesionales, científicas y técnicas. Por el contrario, sectores que requieren una presencia física significativa, como la atención al cliente o servicios directos, enfrentan mayores desafíos para implementar el teletrabajo. Esta tendencia también se

---

<sup>15</sup> "The motivational factors driving employees to choose telework include the flexibility to balance work and personal life, the reduction in commuting time, as well as an increase in autonomy over the organization of their working time." (Vargas-Llave, Mandl, Weber, & Wölfel, 2020).

refleja en países hispanohablantes, donde el teletrabajo es más común en sectores administrativos y tecnológicos, mientras que los trabajos orientados al servicio directo encuentran más barreras para su implementación.

### *Brechas de género.*

Los relatos abordan de manera crítica las diferencias de género en la adopción del teletrabajo, destacando cómo las mujeres tienden a asumirlo por razones de cuidado, mientras que los hombres priorizan la comodidad laboral. Esto refleja patrones culturales en la distribución de roles de género, donde las mujeres asumen una mayor carga en el cuidado de dependientes, como señala un artículo de La Tercera que destaca, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile, que en el trimestre abril-junio de 2021, el 20,6% de las mujeres asalariadas trabajaban desde casa, en comparación con el 10,2% de los hombres. Esta diferencia se atribuye a que las mujeres suelen encargarse más de las responsabilidades familiares, lo que las lleva a optar por el teletrabajo para conciliar ambas esferas. (La Tercera, 2021).

El "doble rol" —trabajo remunerado y no remunerado— es un concepto clave en esta dimensión, ya que implica una carga adicional para las mujeres, incluso en un entorno de teletrabajo. A pesar de algunos avances hacia la equidad, como se menciona en casos de parejas con roles compartidos, persisten desigualdades estructurales que limitan la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. (Moreno, Borrás, Arboix, & Reira, 2022).

### *Conciliación vida privada y laboral.*

El teletrabajo ofrece beneficios relacionados con el bienestar emocional, mental, el desarrollo personal y profesional, pero también conlleva desafíos. Investigaciones recientes han señalado que, aunque esta modalidad puede mejorar la calidad de vida de los empleados, la sobrecarga derivada de la simultaneidad de roles puede tener costos personales significativos,

especialmente para los cuidadores de personas con altas necesidades, Tomasina, F., & Pisani, A. (2022).<sup>16</sup>Por otro lado, Herrera, (2021) destaca que el teletrabajo ofrece beneficios documentados como el ahorro de tiempo y costos asociados al traslado. Sin embargo, enfatiza que la falta de políticas de apoyo adecuadas puede intensificar el estrés y la fatiga, especialmente en trabajadores con responsabilidades de cuidado. Esta situación refleja cómo las demandas laborales pueden solaparse con las necesidades familiares, generando desafíos significativos para el equilibrio trabajo-familia.

### **Impacto del teletrabajo en la cultura organizacional**

Esta dimensión se dividió en dos aspectos clave:

**Formal:** Incluyó elementos relacionados con el control horario, supervisión, comunicación, herramientas de trabajo y desempeño. La base de datos permitió identificar cómo se percibían y se implementaban estas prácticas dentro del nuevo contexto laboral.

**Simbólica:** Explora percepciones más subjetivas, como identidad organizacional, sentido de pertenencia, confianza y apoyo institucional. Estos temas se analizaron para comprender cómo el teletrabajo ha influido en las dinámicas culturales de la organización.

#### *Dimensión formal*

**Control horario.** El control horario en entornos de teletrabajo presenta desafíos particulares, especialmente en actividades orientadas a resultados más que a tiempos específicos. Según Moreno A., (2024) "el avance de las tecnologías ha presentado tanto oportunidades como desafíos, especialmente en lo que respecta a la distinción entre la vida privada y profesional y el

---

<sup>16</sup> Se identifican factores de riesgo para la salud de los teletrabajadores, mayoritariamente corresponden a daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales y ergonómicos". Destacan, entre los efectos en la salud mental, "las alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia y la depresión". En cuanto a la salud física, mencionan "trastornos musculoesqueléticos, alteraciones derivadas de la disminución de la actividad física por el sedentarismo y el estrés, en particular enfermedades no transmisibles, y alteraciones de la visión" (Tomasina, F., & Pisani, A., 2022).

mantenimiento de jornadas laborales razonables". La implementación de sistemas como la geolocalización o registros electrónicos, aunque útiles en teoría, puede ser percibida como invasiva e ineficiente. En este sentido, un enfoque más flexible, basado en objetivos y resultados, se ha demostrado más efectivo en investigaciones realizadas en el ámbito académico.

**Supervisión y comunicación.** La supervisión en el teletrabajo depende en gran medida del rol. Las prácticas basadas en confianza y reciprocidad se alinean con estudios de, que subrayan cómo un liderazgo transformacional y una comunicación clara mejoran el desempeño en esta modalidad (La Tercera, 2024)<sup>17</sup>. La utilización de herramientas como WhatsApp para comunicaciones urgentes y no oficiales en entornos laborales puede generar preocupaciones respecto a la formalidad y el seguimiento de dichas interacciones. Este fenómeno ha sido identificado en diversos estudios. Por ejemplo, (Rodríguez, 2020) señala que, en el contexto de la Universidad de Costa Rica, "WhatsApp no es un medio de comunicación oficial con los estudiantes, por lo tanto, se evitó compartir y realizar evaluaciones a través de este medio, es decir, su uso fue solamente formativo e informativo". Esto refleja la necesidad de distinguir entre canales de comunicación oficiales y no oficiales para garantizar la formalidad y el adecuado seguimiento en las interacciones institucionales.

**Espacios y herramientas de trabajo.** El teletrabajo implica adaptar el hogar como espacio laboral, lo que puede dificultar la productividad y separar la vida personal de la laboral, especialmente en hogares pequeños. Aunque la ley chilena exige herramientas básicas, los trabajadores a menudo asumen costos adicionales. (Peña, 2022). Sin embargo, puede ser eficiente si las empresas invierten en infraestructura y respetan la desconexión. Según el convenio de la Universidad de Valparaíso, ésta provee equipos para teletrabajo, mientras los trabajadores

---

<sup>17</sup> "Establecer políticas que aseguren una comunicación regular y bien estructurada entre empleados y supervisores, y entre colegas, para mantener la cohesión del equipo y facilitar la coordinación". (La Tercera, 2024).

garantizan conectividad, cuidan los equipos y disponen de un espacio adecuado con conexión mínima de 700 Mbps.

**Normativas y desempeño.** Según el convenio de desempeño para teletrabajo suscrito por la Institución, indica que aquel funcionario adjudicado a teletrabajo debe adherirse a las políticas internas de la universidad y a la legislación chilena sobre higiene, seguridad laboral y condiciones de teletrabajo. En cuanto al desempeño, un estudio realizado en España por WorkMeter reveló que, en los días de teletrabajo, los empleados mantienen un nivel de concentración del 71%, superando el 66% registrado en jornadas presenciales. Esto se atribuye a la reducción de interrupciones y la flexibilidad horaria que ofrece esta modalidad<sup>18</sup> (Business Insider, 2021). Sin embargo, es importante destacar que el teletrabajo no siempre garantiza una mejora en el desempeño laboral para los cuidadores. La falta de separación entre el espacio laboral y el doméstico puede llevar a una sobrecarga de tareas y a una disminución en la calidad del trabajo. Además, la ausencia de interacción social y el aislamiento pueden afectar negativamente la salud mental, repercutiendo en la productividad<sup>19</sup>. (Agustín & Toledo, 2021).

*Dimensión simbólica.*

**Confianza y responsabilidad.** La confianza mutua entre supervisores y empleados es fundamental para el éxito del teletrabajo. Según un estudio de la (Universitat Oberta de Catalunya, 2023), "la confianza de los empleados y jefes en el teletrabajo es clave para el éxito de este modelo laboral". Esta confianza fortalece la motivación y el compromiso, elementos esenciales para mantener la productividad en entornos de trabajo remoto. Además, se ha observado que los trabajadores responsables mantienen un desempeño sólido, mientras que aquellos menos comprometidos tienden a replicar patrones ineficientes.

---

<sup>18</sup> En relación con los funcionarios/as que optaron por teletrabajo por comodidad.

<sup>19</sup> En relación con funcionarios/as que optaron por teletrabajo por cuidados.

**Convivencia e identidad organizacional.** El teletrabajo ha transformado las dinámicas laborales, generando desafíos para la cultura organizacional. La falta de interacción presencial puede debilitar los lazos entre empleados y afectar su sentido de pertenencia a la empresa. Según Padilla, (2022), es crucial que las organizaciones implementen estrategias para fortalecer la identidad organizacional en entornos virtuales. Entre las medidas más efectivas destacan el uso de canales de comunicación accesibles, la creación de espacios de convivencia virtual (como reuniones informales o actividades de equipo) y la comunicación clara de la misión y los valores de la organización. Además, un liderazgo empático y adaptado al entorno digital resulta esencial para mantener la cohesión y motivación del equipo.

### **Conclusiones**

El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad relevante en el contexto laboral actual, en el cual Instituciones como la Universidad de Valparaíso, ha empezado a adaptarse a la construcción de una nueva cultura organizacional.

El teletrabajo, basado en funciones realizables con TICs, es mayormente adoptado por personal no académico. El personal académico lo evita debido a la atención directa a alumnos, pérdida de espacios, actividades docentes y de investigación experimentales.

Dentro de los/as funcionarios/as que no se acogieron a teletrabajo por cuidados, demostraron tener una personalidad mayormente solitaria, donde se sienten más cómodos trabajando desde sus hogares, sin responsabilidades familiares y por comodidad.

En la Facultad de Ciencias, el principal requisito de adopción se debe a tareas de cuidados, donde la mayoría de ellos teme no cumplir con las expectativas de desempeño deseado, entregando mayor cantidad de horas a su jornada habitual.

Las brechas de género son evidentes, ya que las mujeres asumen mayoritariamente el doble rol de trabajo y cuidado, enfrentando mayores desafíos emocionales, mentales y físicos.

La conciliación de vida privada y laboral sólo es posible mediante teletrabajo para quienes sus funciones se realizan mediante TICS, reduciendo el número de personas que pueden acceder a este beneficio, a pesar de contar con requisitos y necesidades.

Desde una perspectiva formal, las herramientas de supervisión y control horario implementadas presentan limitaciones técnicas y generan frustración en algunos participantes.

En la dimensión simbólica, el teletrabajo ha generado tanto sentimientos de apoyo institucional como de desconexión organizacional, afectando la identidad colectiva.

El impacto en la cultura organizacional refleja un cambio significativo en las dinámicas laborales, pero evidencia la necesidad de mejores políticas de integración y apoyo.

El teletrabajo, implementado en la Facultad de Ciencias, destaca la necesidad de evaluaciones individuales y un seguimiento adecuado para garantizar la efectividad del teletrabajo en diferentes roles.

### **Recomendaciones finales**

Este estudio, de forma paralela, ha logrado resaltar la importancia de poder monitorear el estado de la salud mental y bienestar psicológico de los/as funcionarios/as con teletrabajo por cuidados de personas o niños dependientes de gravedad, abriendo la posibilidad de realizar un nuevo estudio relacionado al diagnóstico e intervenciones que logren la estabilidad a nivel emocional y psicológico.

Por otro lado, los/as funcionarios/as encuestados en este estudio proponen de forma unánime la posibilidad de ampliar los requisitos para adjudicarse el teletrabajo, como una herramienta para

desempeñarse en cualquier circunstancia desde una ubicación fuera de las dependencias de la institución.

Asimismo, se propone implementar programas de capacitación que ayuden a los empleados a desarrollar habilidades en la gestión del tiempo, la autoobservación y el autoliderazgo, además del desarrollo de políticas de apoyo para trabajadores con responsabilidades de cuidado familiar. Como también programas de ciberseguridad y privacidad de datos.

Otra sugerencia relevante que ha surgido en el desarrollo de este estudio es sobre la idoneidad del/la funcionario/a para acogerse a teletrabajo, poniendo como requisito su “personalidad” o más bien, su desempeño a lo largo del tiempo. Para evitar cuestiones de discriminación “arbitraria”, se propone poner a prueba al funcionario durante un determinado periodo a fin de que pueda demostrar su desempeño en modalidad de teletrabajo y preservar la continuidad del servicio.

Otra idea que se desprende de este estudio es cómo crear un diseño de tareas y objetivos diarios para el personal no académico, a fin de reemplazar el control horario por control por cumplimiento de objetivos, que permita verificar y cuantificar el trabajo realizado en el tiempo determinado.

### **Referencias**

- Agudo Moreno, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información 4*, ISSN 2253-8429, p172-187.
- Agustín, M., & Toledo, L. (18 de Octubre de 2021). *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*. Obtenido de Scielo: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602021000200234&script=sci\\_arttext&utm\\_source=chatgpt.com](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S3020-11602021000200234&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com)

- Banco Central de Chile. (2023). *Las Empresas Chilenas Durante la Crisis del Covid-19*. Santiago: División División de Política Monetaria y la División de Política Financiera del Banco Central de Chile.
- BCN. (31 de enero de 2024). *Actualidad BCN*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional: <https://www.bcn.cl/porta1/noticias?id=comenzo-a-regir-la-ley-21645-que-busca-conciliar-la-vida-personal-familiar-y-laboral-por-medio-del-teletrabajo>
- Bravo, J., Castro, R., & Mendoza, L. (2022). El teletrabajo como modelo híbrido post-pandemia: Retos y beneficios en instituciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(1), 45, 60.
- Business Insider. (17 de Septiembre de 2021). *En plena vuelta a las oficinas, varios estudios aseguran que el teletrabajo ha aumentado la productividad*. Obtenido de Business Insider: <https://www.businessinsider.es/estudios-demuestran-teletrabajo-aumento-productividad-933347>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de Investigación Social; Introducción a los oficios 1º Edición*. Santiago: LOM Ediciones ISBN.:956-282-840-9.
- Chiavenato, I. (2009). Las personas y las organizaciones; Cultura organizacional. En *Administración de Recursos Humanos; El Capital Humano de las Organizaciones. Novena Edición*. (pág. 90). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- CLAPES UC. (13 de Septiembre de 2024). *Impacto del Teletrabajo en Productividad: Lecciones Internacionales y Propuestas para Chile*. Obtenido de Clapesuc.cl: <https://clapesuc.cl>
- Cottet, S., López, L., & Osorio, P. (2022). *Separar para construir. Análisis cualitativo de información*. Santiago: SOCIAL EDICIONES, Universidad de Chile. En prensa.

- Dirección del Trabajo. (2022). *Cuaderno de Investigación N°63. Teletrabajo en Chile: reflexiones y desafíos*. Santiago: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata, S. L.
- Forbes. (25 de Enero de 2021). *Pandemia de Covid-19 destruyó 255 millones de empleos en 2020*. Obtenido de Forbes México: <https://forbes.com.mx/economia-pandemia-covid-19-255-millones-empleos-2020/>
- García, F., López, M., & Pérez, R. (2021). Transformación digital y teletrabajo en el sector público: Oportunidades y desafíos. *Revista del CLAD*, 26(3), 21-35.
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de Datos Cualitativos en Investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata, S. L.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación; 6ta. Edición*. España: McGraw Hill España.
- Herrera, J. (2021). El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 261.
- Kvale, S. (2011). *Las Entrevistas en Investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- La Tercera. (24 de Agosto de 2021). *Brecha género en teletrabajo: mujeres superan a los hombres en porcentaje de asalariados que trabajan desde casa*. Obtenido de La Tercera: [https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/brecha-genero-en-teletrabajo-mujeres-superan-a-los-hombres-en-porcentaje-de-asalariados-que-trabajan-desde-casa/HX4XX22NQ5FXTMQLL3DKHS2DZQ/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/brecha-genero-en-teletrabajo-mujeres-superan-a-los-hombres-en-porcentaje-de-asalariados-que-trabajan-desde-casa/HX4XX22NQ5FXTMQLL3DKHS2DZQ/?utm_source=chatgpt.com)
- La Tercera. (18 de Noviembre de 2024). *Estudio analiza impacto del teletrabajo en la productividad y propone medidas para Chile*. Obtenido de La Tercera; Pulso:

<https://www.latercera.com/pulso/noticia/estudio-analiza-impacto-del-teletrabajo-en-la-productividad-y-propone-medidas-para-chile/NHWXFP4U2ZHWFCWW2HG4ONXUAY/>

- Larrañaga, I., Navarro, V., & Gutiérrez, A. (2021). Género, teletrabajo y desigualdades: Un análisis en América Latina durante la pandemia COVID-19. *Revista Latinoamericana de Estudios de Género*, 10(4), 112-130.
- Mendoza, C., González, R., & Vargas, J. (2020). El teletrabajo en América Latina: Una revisión de experiencias y políticas públicas. *Revista CEPAL*, 132, 77-93.
- Ministerio de Hacienda. (2024). Capítulo V. Avanzando en la Modernización del Estado. En M. M. Cullell, *Estado de la Hacienda Pública 2024* (págs. 118 - 136). Santiago: Gobierno de Chile.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Informe Trimestral N°2 Género y Mercado Laboral. Análisis del Teletrabajo y Trabajo a Distancia*. Unidad de Estudios Laborales, Subsecretaría del Trabajo.
- Montalvo, J. (2021). Meditar el Trabajo del Futuro tras Pandemia. *Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales ISSN 2173-6812, VOL. 39.*, 50-57.
- Moreno, A. (2024). *Teletrabajo: control horario y derecho a la desconexión*. Obtenido de Universidad Pontificia Comillas:  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/81013/TFG%20-%20Moreno%20Serrano%2C%20Amaya.pdf?sequence=2>
- Moreno, S., Borrás, V., Arboix, P., & Reira, M. (19 de Julio de 2022). *Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la*

- pandemia*. Obtenido de Universidad Complutense:  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/80979/4564456564124>
- OIT. (2020 de abril de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo (3° edición): <https://www.ilo.org>
- OIT. (2021). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (06 de Julio de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org>
- OIT. (2023). *Informe Regional 2022. Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP).
- Padilla, L. (2022). *El impacto del teletrabajo en la cultura organizacional*. Zipaquirá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Peña, V. (2022). *Espacio Físico y teletrabajo: Implicancias para la construcción de cultura organizacional*. Diciembre: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Pérez, M., Sánchez, D., & Torres, P. (2020). Teletrabajo y conciliación laboral: Impactos en las dinámicas familiares en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 48-60.
- Pizarro, X., Pliscoff, C., Fuenzalida, J., & Alvarado. (2021). *Propuestas para una política de teletrabajo en el Estado de Chile (Serie Sistemas Públicos Edición Especial)*. Santiago.: Centro de Sistemas Públicos, Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Cultura Organizacional. En *Comportamiento Organizacional; decimotercera edición*. (pág. 551). México: Pearson Education, Inc.
- Rodríguez, D. (19 de Mayo de 2020). *Más allá de la mensajería instantánea: WhatsApp como una herramienta de mediación y apoyo en la enseñanza de la Bibliotecología*. Obtenido

de Universidad de Costa Rica:

[https://www.redalyc.org/journal/2630/263062301012/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.redalyc.org/journal/2630/263062301012/?utm_source=chatgpt.com)

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

Sepúlveda, G. (2022). *Metodología para la Implementación de Teletrabajo en el Sector Público Nacional*. Santiago: Departamento de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile.

Soto, T., Andrade, M., Pavez, A., Inostroza, J., Depolo, S., Alvarado, E., . . . Barahona, A. (2021). *Manual de Teletrabajo para Organizaciones Públicas en Chile*. Santiago: Centro de Sistemas Públicos.

SUSESO. (31 de diciembre de 2019). *Guía Recomendaciones y Aprendizajes para Implementar el Teletrabajo*. Obtenido de Superintendencia de Seguridad Social; Normativa y jurisprudencia: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-677566.html>

SUSESO. (17 de Abril de 2024). *Suseso.cl*. Obtenido de <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-207459.html>

Universia. (8 de junio de 2021). *Universidades chilenas estudian impacto y efectos del teletrabajo*. Obtenido de Universia.net: [https://www.universia.net/cl/actualidad/empleo/universidades-chilenas-estudian-impacto-y-efectos-del-teletrabajo.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.universia.net/cl/actualidad/empleo/universidades-chilenas-estudian-impacto-y-efectos-del-teletrabajo.html?utm_source=chatgpt.com)

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2024). *Teletrabajo en la pandemia por COVID-19: Análisis de la salud mental y factores psicosociales de académicos universitarios mexicanos*. México: Acciones e investigaciones Sociales. No 45 (2024). Obtenido de [https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/accionesinvestigsoc.2024459582](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/accionesinvestigsoc.2024459582)

Universidad Pontificia Comilla. (2022). *Teletrabajo y sus Consecuencias en la Comunicación entre Trabajadores*. Madrid: ICADE.

Universitat Oberta de Catalunya. (20 de marzo de 2023). *La confianza de los empleados y jefes en el teletrabajo es clave para el éxito de este modelo laboral*. Obtenido de Universitat Oberta de Catalunya: [https://www.uoc.edu/es/news/2023/071-teletrabajo-percepcion-rendimiento?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.uoc.edu/es/news/2023/071-teletrabajo-percepcion-rendimiento?utm_source=chatgpt.com)

Vargas-Llave, O., Mandl, I., Weber, T., & Wölfel, O. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Obtenido de Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-01/ef19032en1.pdf>

## Anexos

### Anexo 1

Consentimiento informado entregado a cada participante de este estudio:

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO.

El propósito del presente documento es invitarle a participar en la investigación “**El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias**”, cuya responsable es **Febe Figueroa Olave**, Administrador Público, estudiante del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso.

Para que usted pueda tomar una decisión informada, le explicaremos a continuación cuáles serán los procedimientos involucrados en la actividad, así como en qué consistiría su participación:

1. La investigación se realizará durante el último trimestre de 2024, en el lugar que usted se sienta con mayor comodidad. Esta entrevista forma parte de la metodología del estudio.
2. La principal contribución de esta investigación será
  - 2.1 Caracterizar a los funcionarios de la Facultad de Ciencias que se acogerán al Reglamento Sobre Modalidad de Prestación de servicios que Permite Eximir del Control Horario al Personal de la

Universidad de Valparaíso, adoptando con ello la modalidad de teletrabajo.

2.2 Describir los factores motivacionales que esgrimen las y los funcionarios para acogerse a la modalidad de teletrabajo”, identificando posibles brechas de género y el potencial impacto que tendrá esa modalidad de trabajo en su vida familiar y profesional.

2.3 Explorar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso (funcionarios y directivos), tanto en su dimensión formal (control, supervisión, comunicación, desempeño, etc.) como simbólica (identidad, imaginarios, pertenencia, habitus, etc.).

3. El objetivo general de la investigación es **Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.**

4. Su participación es absolutamente voluntaria y tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, como también de detener su participación en cualquier momento sin expresión de causa. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.

5. Esta entrevista tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación relacionada con sus percepciones y experiencias en la aplicación de la nueva modalidad híbrida de trabajo presencial y remoto. Su participación en la entrevista contribuirá al logro de los objetivos del proyecto, será grabada en audio por la persona entrevistadora y transcrita solamente con el propósito de analizar fielmente la información.

6. Su identidad y la información que Ud. aporte será absolutamente confidencial. Durante el análisis de los datos **su nombre y sus datos personales no será revelados en ningún momento.** En su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán identificar a la persona entrevistada.

7. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestias para Ud. en su calidad de persona participante.

8. Sólo tendrá acceso a estos datos la investigadora responsable. Toda la información recogida será guardada y protegida en equipos computacionales de la Universidad de Valparaíso hasta un máximo de cuatro (4) años después de finalizada la investigación, cumpliendo con los más altos estándares de seguridad en el proceso de custodia. Posterior a ese período, las bases de datos serán destruidas.

9. Los resultados de esta investigación tendrán como producto un informe de investigación. Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, si usted lo estima, se le hará llegar su testimonio elaborado a partir de la transcripción del audio. Durante el desarrollo del proyecto de investigación y los meses siguientes a su finalización, podrá también acceder en cualquier momento al material generado en las conversaciones sostenidas con usted, lo que incluye tanto los archivos de audio como las transcripciones textuales.

En caso de duda o problema puede contactar con la investigadora responsable (**Febe Figueroa Olave, José Joaquín Pérez 656, Valparaíso, G4515582G y febe.figueroa@postgrado.uv.cl**), o con la presidenta del Comité de Ética de la Facultad de Ciencias Sociales (FACSO): Dra. Sonia E. Reyes Herrera en la siguiente dirección de correo electrónico: [comitedeetica.facso@uv.cl](mailto:comitedeetica.facso@uv.cl).

## Anexo 2

Acta de consentimiento informado por cada participante de este estudio

**ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Rosario Lazo Maldonado, RUT 13.500.080-6, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada “El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias”, que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

Nombre y Firma Participante <u>Rosario Lazo</u> RUT <u>13.500.080-6</u> Fecha <u>05. sept. 2024</u>	Nombre y Investigador Responsable <u>Febe Figueroa Olave</u> RUT <u>17.523.970-1</u> Fecha <u>5/7/24</u>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Diego Sieme, RUT 10246397-8, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada "El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias", que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

Nombre y Firma Participante RUT <u>10246397-8</u> Fecha <u>29/08/2024</u> <i>Diego Sieme</i>	Nombre y Investigador Responsable RUT <u>Febe Figueroa Olave</u> <u>17.523973-1</u> Fecha <u>29/8/24</u>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo JUAN C. ROJAS J., RUT 10287007-7, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada "El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias", que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

Nombre y Firma Participante RUT <u>10.287.007-7</u> Fecha <u>3/9/2024</u>	Nombre y Investigador Responsable RUT <u>Febe Figueroa Olave</u> <u>17.523.973-1</u> Fecha <u>3/9/24</u>
---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, DAVID NARANJO, RUT 71015556, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada "El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias", que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

Nombre y Firma Participante RUT <u>7101555-6</u> Fecha <u>DMMMYr</u>	Nombre y Investigador Responsable RUT <u>Febe Figueroa Olave</u> <u>175230973-1</u> Fecha
----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

### ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Fría Alberto Lora, RUT 15.592.162-0, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada "El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias", que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

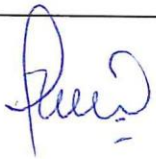
Nombre y Firma Participante RUT <u>15.592.162-0</u>	Nombre y Investigador Responsable RUT <u>Febe Figueroa Olave</u> <u>17.523.973-1</u>
Fecha	Fecha

### ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, maio y Isabel Figueroa Z., RUT 12.109.459-2, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada "El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias", que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

Nombre y Firma Participante RUT <u>12109 459-2</u> Fecha		Nombre y Investigador Responsable RUT <u>Febe Figueroa Olave</u> <u>17.523.973-1</u> Fecha
----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

**ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Agustín Martínez, RUT 11.340.478-7, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada "El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias", que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

Nombre y Firma Participante	Nombre y Investigador Responsable
RUT <u>11.340.478-7</u>	RUT <u>Febe Figueroa Olave</u>
Fecha <u>19 - Nov - 2024</u>	Fecha <u>17.523.973-1</u> <u>19/11/24</u>

### ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Marisol Teja Rebolledo, RUT 9561723-8, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada "El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias", que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

Nombre y Firma Participante RUT <u>Marisol Teja R.</u> Fecha <u>9561.723-8</u> <u>19-11-2024</u>	Nombre y Investigador Responsable RUT <u>Febe Figueroa Olave</u> Fecha <u>17.523.973-1</u> <u>19-11-24</u>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Javiera Nicole Sepúlveda Galea, RUT 19.329.133-3, declaro que la investigadora responsable, Febe Figueroa Olave de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, ubicada en calle Hontaneda 2653, de la ciudad de Valparaíso, me ha informado en forma completa en qué consiste la investigación denominada "El Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional en Facultad de Ciencias", que se llevará a cabo al alero del Programa de Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Escuela de Psicología de la Universidad de Valparaíso, y cuáles son los procedimientos en los que participaré como persona entrevistada.

De acuerdo con lo explicado en el Consentimiento Informado, del que recibí una copia, entiendo que:

1. El objetivo de la investigación consiste en Comprender el Impacto del Teletrabajo en la Cultura Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso.
2. Que mi participación será por medio de una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 minutos. La entrevista se basará en una conversación sobre Percepciones y experiencias con relación a la aplicación de la modalidad híbrida de trabajo, presencial y remoto, lo que contribuirá al logro de los objetivos del proyecto. La entrevista será audio grabada por la persona entrevistadora y transcrita con fines de análisis de información.
3. Mi identidad y la información que aporte será analizada en condiciones de confidencialidad. En el análisis de los datos mi nombre no será revelado y en su lugar se utilizará un código que utilizará letras y números que impedirán mi identificación y sólo podrán ser usados en alguna otra investigación cuyo objetivo no se aleje de los propósitos de este estudio.
4. La presente actividad ha sido diseñada para no presentar riesgos o molestia alguna a mi calidad de participante.
5. Los resultados podrán ser divulgados en un informe de investigación, resguardando mi identidad. Además, entiendo que tendré acceso a los resultados, si yo lo requiriera.
6. Podré retirar mi participación en cualquier momento sin que ello implique perjuicio alguno para mí.
7. Si me surgiera alguna duda, podré consultarla a la investigadora responsable en cualquier momento de la investigación, a quien podré contactar en el mail febe.figueroa@postgrado.uv.cl.
10. De acuerdo con lo declarado por mí, firmo aceptando voluntariamente mi participación en esta actividad y recibo al tiempo una copia de este documento.

Nombre y Firma Participante <u>Javiera Sepúlveda Galea</u> RUT <u>19.329.133-3</u>	Nombre y Investigador Responsable <u>Febe Figueroa Olave</u> RUT <u>17.523.973-1</u>
Fecha <u>02/Octubre/2024</u>	Fecha <u>2/10/24</u>

### **Anexo 3**

Transcripción de las entrevistas de cada participante.

## **E1**

### Entrevistador

La entrevista es semiestructurada, por lo tanto, hay una serie de preguntas que están en una pauta. Pueden surgir otras preguntas también en el camino. Estas están diseñadas de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación.

El primer objetivo es caracterizar a los funcionarios de la Facultad de Ciencia que se acogen al reglamento de prestación de servicios en modalidad teletrabajo. Con esto, por favor, yo le pido que usted me pueda contar cuánto tiempo lleva en la UV y cuánto tiempo lleva usted en el cargo de jefatura.

### E1

Uy, en la UV estoy desde el 2005.

### Entrevistador

Ya.

### E1

Estamos hablando que 20 años prácticamente.

### Entrevistador

¿Y aquí en la Facultad?

### E1

En la Facultad de Ciencia.

Entrevistador

Ya llegó directamente.

E1

Claro, primero Instituto de Fisiología y después fue Instituto de Neurociencia cuando nos hablábamos antes. Y como director de instituto... Uy, sabe esto que tengo dudas, pero yo creo que estoy como desde el 2018.

Entrevistador

Ya.

E1

Más o menos. O 2019, no me acuerdo exactamente la fecha. Pero llevo dos periodos.

Entrevistador

Con este...

E1

Claro, sí. Bueno, tú me corriges después porque tú tienes seguramente los valores más. Pero llevo dos periodos ya de director de instituto.

Entrevistador

Y en cuanto a su jefatura y referente a los trabajadores que tiene bajo su supervisión, ¿cuántos se acogieron al teletrabajo?

E1

Bueno, los... ¿En qué periodo? Porque estamos hablando...

Entrevistador

Ah, post-pandemia.

E1

Ya, eso, post-pandemia.

Entrevistador

Sí, sí, en la nueva...

E1

Post-pandemia se han acogido a teletrabajo oficialmente dos personas. Un profesor de acá que, si no me equivoco, si no mal no recuerdo, tiene como cuatro o tres días de trabajo presencial y el resto es teletrabajo. Que no las cumple porque a veces está toda la semana aquí y a veces está en teletrabajo.

Seguramente lo pidió como para tener un colchón, una cosa como de seguridad. Y la otra profesional es una secretaria que recientemente tuvo que ir por cuidado de un familiar muy enfermo. Entonces, ella tiene más.

Ella tiene cuatro días de teletrabajo y un día presencial. Y el resto ha sido como cosas ocasionales. O sea, hay otra profesora que es extranjera que a veces tiene que viajar y que también tiene un familiar enfermo en Estados Unidos.

Entonces, ella a veces tiene que viajar. No lo ha usado mucho, pero solicitamos también para ella una cosa un poco más flexible. Porque en algún momento, qué sé yo, le van a pedir que viaje de un día para otro.

Entonces, en realidad no puede pedir permiso con mucho tiempo de anticipación. Entonces hay que tener eso en mente. Pero estas son las personas.

Hubo un tiempo también que estuvo un funcionario acá porque también se enfermó su señora y tuvo que recuperarla. Entonces también estuvo por teletrabajo como tres semanas, si mal no recuerdo. O tal vez como un mes.

No soy bueno memorizando exactamente. Pero ha sido poca gente en términos generales. Y ha sido casos puntuales y con no completo teletrabajo.

Excepto esta funcionaria secretaria que tiene ahora un problema familiar más grave. Entonces ella tiene que estar cuidándolo. Viene un solo día a la semana y le damos cierta flexibilidad.

Así que no puede venir. Hay que entender las cosas humanas, digamos.

Entrevistador

Con empatía.

E1

Exactamente.

Entrevistador

Profesor Cuanto, ¿usted tuvo alguna complicación durante el proceso de selección? En el momento en que tuvo que decidir, ¿le llegó la nómina de las personas que se habían acogido en decidir quién sí y quién no?

E1

No, porque como te dije, eran muy puntuales. Casos muy puntuales. No casos como teletrabajo permanente. Y eh.. no afectan para nada el trabajo. Y fue poca gente. Entonces no hubo que tomar ninguna decisión.

Ninguna de las personas tenía una cosa muy crítica que no pudieran hacer desde la casa.

Muchas veces lo que uno puede hacer acá lo puede hacer en su casa sin problema. No se afecta el trabajo.

Obviamente, excepto si hay estudiantes que supervisar. Ahí es un poco distinta la cosa.

### Entrevistador

Hay una característica muy específica sobre las personas que se han acogido al teletrabajo. Si bien es cierta la ley permite que tanto académicos como no académicos puedan acogerse al beneficio, pero en cuanto a porcentaje es mucho mayor los no académicos que se han acogido y mucho menor para los académicos. ¿Usted tiene alguna percepción de por qué sucede esto?

### E1

No sé. En nuestro instituto, como te dije, eran casos puntuales y un solo profesor en realidad que se acogió al teletrabajo. Ninguno más se ha acogido al teletrabajo excepto esta otra profesora que es muy ocasional.

Entonces, es como que estamos... diría yo que en nuestro instituto, yo diría que no hay ninguna diferencia entre funcionarios profesores y no profesores. Como que están las posibilidades y no han solicitado teletrabajo mayormente. Ehmm, porque son casos... Por ejemplo, se me olvidó mencionar, que hay un funcionario que trabaja asociado a una cosa como difusión al medio y él tiene un problema para llegar en la mañana porque tiene hijos con alguna enfermedad entonces tiene problemas para llegar en la mañana.

Entonces, le hemos tratado de darle flexibilidad, pero lamentablemente la universidad tiene dos horarios nomás de llegar. Y eso es un problema. Entonces, es como que estamos buscando una

forma de darle una especie de teletrabajo porque no tenga que llegar en la mañana más bien para ayudarlo a él, porque también es una persona que puede hacer la mayor cantidad de su trabajo sin problema desde las redes sociales.

Así que en cualquier lugar donde esté, digamos, puede hacerlo. No tiene ningún problema porque no son personas que están haciendo trabajo crítico de cuidado de alumnos o de bioterios o cosas así. Entonces, no hay ningún problema al respecto.

Yo no veo mayores diferencias. Es mi instituto o no. Ahora, si tú me hablas de si yo puedo dar una opinión en cuanto a la percepción general de la universidad, Sí, yo noto que hay, no sé si lo voy a decir bien, pero noto, creo, porque me toca interactuar con personas, por ejemplo, de la Vicerrectoría de Investigación.

Y ahí hay mucha gente que está en teletrabajo. Me llama la atención eso. Pero nunca ha sido un problema para las cosas, que creo yo que eso nunca ha sido un problema para las cosas, que no han salido bien porque ellos estén o no en teletrabajo.

Creo yo que por otras cosas.

### Entrevistador

Pero aún así ellos son más no académicos.

### E1

Ellos son más no académicos. O sea, hay mucha gente en esos lugares donde están haciendo teletrabajo. A mí me llama la atención igual.

O sea, no estoy, no lo rechazo mayormente, pero sí me llama la atención, efectivamente. Yo creo que la percepción puede ser correcta en base a algo correcto, digamos, Números tal vez, yo

no los tengo completos, pero tal vez a lo mejor es así. Tal vez la mayor cantidad de los que piden teletrabajo son funcionarios no académicos.

Y me parece que es un poco obvio, porque no académicos tenemos que ver a estudiantes.

Entrevistador

La atención de público.

E1

Y la atención de estudiantes es...

Entrevistador

Un requisito para no poder tomar.

E1

Claro, entonces yo creo que ese es el asunto. Y además en el caso nuestro, tú conoces aquí la Facultad de Ciencias. Tenemos laboratorios, tenemos investigación, entonces en general no... Como que a nosotros no se da mucho eso del teletrabajo. No funcionaría. A los profes, por lo menos, no les funcionaría el teletrabajo.

Entrevistador

Mire, ahora la ronda de preguntas viene con el segundo objetivo de la investigación. Que es describir los factores motivacionales que toman los funcionarios para acceder al teletrabajo. Y con ello también identificar posibles brechas de género y el impacto del teletrabajo en la vida familiar y personal.

E1

A ver, partamos por lo primero. Como ya te dije, la mayoría de los teletrabajos que se han solicitado acá...

Entrevistador

Por cuidado.

E1

Por cuidado de una persona enferma. O de un niño chico, en este caso, que también son niños que tienen una condición de salud. No sé si de salud, una condición digamos, especial.

Entonces requieren cierta flexibilidad de esos funcionarios. Yo creo que les ha impactado positivamente en el ámbito familiar porque obviamente ellos están ahí para cuidar.

Entrevistador

Pueden cumplir las dos funciones al mismo tiempo.

E1

Claro, pueden cumplir las dos funciones al mismo tiempo. Les quita estrés, ansiedad. Yo también personalmente no pedí permiso de teletrabajo porque lo tuve en mi casa a mi padre enfermo y postrado. Y pues tal, uno siempre tiene la cabeza en tu casa y en el (¿). Entonces yo me imagino a alguien que... Sobre todo una persona que recibe orden e instrucciones todo el tiempo.

Entonces debe ser mucho el estrés de tener a un familiar enfermo. Así que yo creo que... Me parece fantástico que en este caso se pueda dar teletrabajo.

Entrevistador

Bueno, en su instituto hay un factor que me ha llamado la atención. Que me tocó entrevistar al funcionario. Que en la mayoría de los casos se identifican brechas de género donde las mujeres toman el teletrabajo por cuidado de alguien niño o algún enfermo. Y coinciden los hombres que lo toman porque quieren ahorrar tiempo en el viaje. Que quieren ahorrar dinero también entre ir y venir.

Pero particularmente usted tiene un varón que él toma la responsabilidad del teletrabajo para cuidado de una persona.

E1

Sí.

Entrevistador

¿En este caso usted puede identificar una brecha de género inequitativa?

E1

En mi instituto no hay brecha de género al respecto. Son menos mujeres en mi instituto en todo caso. Somos solamente como un 30% de mujeres o menos.

Sí, yo diría que somos como un 30%. Entre los profes y los funcionarios no académicos también son poquitos. En realidad, funcionarios académicos que no sean mujeres...

O sea, hay una sola mujer. La secretaria. Es poco.

La mayoría son hombres. Y la mayoría de los hombres también piden por cuidado, excepto el profesor. Que no sé exactamente bien cuál es el motivo, no lo recuerdo.

Pero es más bien una cosa que no tiene que ver con el cuidado. Es una cuestión, no sé, de algo familiar o de él mismo. La verdad que no me interesé mayormente, no le pregunté mayormente sobre eso ¿ya?

Pero... así que aquí en nuestro instituto ha coincidido que la mayoría es por cuidado. Y hombres y mujeres por igual. Pero hay más hombres porque sencillamente el instituto tiene más hombres.

Hay más hombres, así que yo no podría hablar mucho de si hay brechas de género. Solamente te puedo decir que la vida funciona lamentablemente así. La sociedad más machista que tenemos nosotros, que es la de las mujeres, nos toca más el cuidado de las personas.

En general, no lo puedo decir que siempre es así. O sea, yo cuidaba a mi papá. Mi hermana no lo cuidó porque ella tenía niños chicos.

Tenía muchas cosas que cuidar ¿te das cuenta?.

Entrevistador

Claro.

E1

Entonces, no. Pero, no sé, yo diría que en nuestro caso no hay brechas de género, pero sí la sociedad seguramente hay brechas de género. Y a lo mejor tú conoces más que manejas lo que se hace.

O sea, manejas los datos de todos los funcionarios de la facultad, lo más probable que tú sabes.

Si hay más o menos mujeres. Supongo que hay más mujeres con ese problema.

Entrevistador

Sí, la mayoría. La mayoría opta por...

E1

Claro, supongo que sí.

Entrevistador

Y desde su mirada como jefatura, ¿usted cree que este beneficio concilia la vida familiar y privada, independiente de cuál haya sido el motivo que lo haya hecho postular?

E1

Sí, claro, por supuesto. O sea, yo creo que está... Es bueno.

Es bueno que exista. Tiene que ser muy regulado, eso sí, para que no haya abusos. Porque igual hay gente que pueda abusar.

No ha sido el caso. Yo no lo detectaba en nuestro caso. Pero seguro que hay abusos de teletrabajo.

Ahí eso también tiene que...

Entrevistador

Donde no se puede observar.

E1

Tiene que... Tiene que guardarse en la productividad, básicamente. O sea, yo no veo ningún problema en el teletrabajo. De hecho, yo le digo a mis profesores de aquí, del instituto, muchas veces estamos escribiendo proyectos, o tenemos reuniones por teletrabajo, justamente reuniones por Zoom.

Todo el día. ¿Por qué no lo haces desde tu casa? ¿Para qué vienes acá?

Entonces, yo creo que hay que empezar... De hecho, también, por ejemplo, yo le pongo el caso de los estudiantes, que están haciendo tesis en mi laboratorio. Mi laboratorio es chico.

No tengo mucho espacio. Entonces, yo les digo, vengan a hacer el experimento y luego suban a la casa y ahí hagan los análisis y todo el cuento. O sea, ¿para qué se quedan en el laboratorio?

No tiene... No tiene sentido. No tiene mucho sentido para nuestro instituto, y eso ya es pelea perdida, el control horario que existe como...

tan marcado, ¿no es cierto? El control horario aquí, por lo menos para lo que hacemos nosotros, creo yo que no sirve tanto. Lo que a nosotros nos sirve más es el informe productividad.

Entrevistador

Ya.

E1

Y eso lo puede hacer la gente desde sus casas o viniendo aquí al trabajo. Sí, yo creo que tengo una noción más bien positiva del teletrabajo que negativa.

Entrevistador

Ya.

E1

Yo creo que hay que... Pero hay que controlarlo bien para que la gente no abuse de eso.

Entrevistador

Bueno, profesor, ahora ya estamos casi culminando. La última ronda de preguntas tiene que ver con... más de lleno con... con el objetivo principal del proyecto, que es explorar el impacto del

teletrabajo en la cultura organizacional. Y para lo cual yo le pido, por favor, que me cuente su experiencia como jefatura respecto de algunos conceptos como, por ejemplo, el control horario.

E1

Bueno.

Entrevistador

Que más o menos tiene que ver con el teletrabajo.

E1

Sí, el control horario por teletrabajo.

Entrevistador

Ajá.

E1

El control horario por teletrabajo. Sí, ahí yo debo decir que yo tengo un... dato confundido porque cuando empiezan con este módulo de teletrabajo, en el fondo, por lo menos los académicos, no tienen un control horario.

Aquí, en nuestro instituto, al menos no lo tienen porque ellos entregan... Y los informes de actividad. Claro, los informes de actividad de productividad científica.

Ellos tienen productividad científica. En el caso de los funcionarios no académicos, el reporte de actividad por... Yo he vivido dos casos.

Un caso donde yo le pedía al funcionario que me envíe un correo cuando iniciaba su jornada laboral y un correo cuando la finalizaba. Pero yo entiendo, y a lo mejor aquí yo hago un error de ignorancia mía por no ser un buen jefe y no leer las instrucciones, no sé bien cómo controlar el

teletrabajo. Desde ese punto de vista, desde el punto de vista de ingreso y salida de jornada laboral.

El último caso que tuvimos con la secretaria, ella una vez que se envió el documento quedó establecido que ella tenía un teletrabajo y entonces ahí yo veo lo que ella hace, las cosas que me manda para que yo firme y todo ese tipo de cosas. Pero no hay un seguimiento de... Yo no estoy haciendo un seguimiento en realidad de si está trabajando, si está sentada en el escritorio trabajando o no.

Entrevistador

Si trabaja mal va a ser la confianza.

E1

Claro, porque más bien cuando hay algún documento que haya que hacer. Ahora, yo creo que de todas las personas que han entrado en teletrabajo, lo que más hemos resentido nosotros han sido las secretarias, honestamente. Porque a veces ellas no, no sé, lo mandamos, no sé, imprimen las pruebas.

O imprimen los documentos, qué sé yo, que hay que compaginar. Entonces ella lo hacía. Yo hacía un montón de trabajo por teletrabajo.

Entonces ahora eso no lo está haciendo. No puede detallar de su casa. Así que ese es más complicado.

Pero yo no estoy haciendo un control horario y no sé cómo se podría hacer un control horario por teletrabajo.

Entrevistador

Ah, ya. Técnicamente lo que la resolución indica y lo que el reglamento indica es que tienen que darles una aplicación. Lo que hacen en la portería con el registro biométrico.

Pero eso lo tramita directamente la DGDP, no pasa por la facultad.

E1

O sea, ellos tienen que haberlo hecho ya directamente con la secretaria.

Entrevistador

Exactamente. Y entregan un manual, pero de las últimas experiencias, de los últimos procesos de teletrabajo que yo he escuchado, no ha sido muy eficiente.

E1

Eso en el fondo como que no tenemos el control horario. Tal vez eso a lo mejor debería cambiar.

Yo supongo que cuando la persona va al computador de su casa a trabajar, habrá alguna plataforma que diga que está funcionando, digamos, la secretaria por ejemplo, que la pueden llamar a cualquiera.

Esa parte no la sé yo, porque yo sé de cómo funciona el teletrabajo en otras instituciones, porque tengo una hija que trabaja en teletrabajo, ella todo el tiempo. Ahora está en un call center. Y le mandaron el computador a la casa, con todas las aplicaciones que tiene que hacer.

Y hay una plataforma, pero es fácil, porque es un call center, entonces tiene que estar ahí porque va recibiendo llamadas. Y la va contestando, entonces... Pero cada cierto tiempo tienen que hacer, las van haciendo como una especie de auditoría.

De repente la jefa o la supervisora está escuchando y lo hacen como aleatorio. Y así van viendo, además que tienen la plataforma, ven que la persona está conectada y está respondiendo, y si no responde ella por cualquier motivo va pasando a la próxima. Es más fácil hacer el control.

Aquí no sé cómo se hace el control realmente. Porque tú ponés el dedito y no se da.

Entrevistador

Sí, creo que en una aplicación donde ingresan y aprietan ahí ya están. Y al salir...

E1

Yo no sé, la verdad que yo siempre sigo...

Entrevistador

Pero no sé si a todos les está funcionando. Al menos en el control, en el registro de asistencia uno tiene la resolución de respaldo que dice que esa persona está conectada.

E1

Los directores, en este caso como yo, ¿qué es lo que tendrían que hacer realmente para...? La verdad que es una organización interna. Es como decir, oye, si me responde los correos y seguimos trabajando igual sin ningún problema, entonces no hay problema.

Entrevistador

Claro, después en el momento del reporte ahí pone su firma, si está de acuerdo o no con el cumplimiento que le dio...

E1

Claro, en el fondo ahí es donde uno hace el control.

Entrevistador

Claro.

E1

Yo no sé, bueno yo... Yo creo que el control horario es fundamental, por supuesto. Hay ciertas labores que tienen que tener el control horario.

Y además depende de la persona. Yo tengo alumnos que yo no los controlo el horario, pero hay otros alumnos que sí les controlo el horario. No son tan ordenados para hacer sus cosas.

Entonces al final es como medio relativo, ¿no?

Entrevistador

Claro. Y con respecto a lo mismo, que está como muy entrelazado con la supervisión. Al mismo tiempo del control, ¿cómo usted maneja la supervisión con las personas que están en el trabajo?

E1

El caso de los profesores es el informe a fin de año. ¿Ya? Porque uno no mira los resultados inmediatamente, sino que uno mira publicaciones, publicaciones, proyectos postulados, proyectos adjudicados, clases, ese tipo de cosas.

Así que es el informe productivo. Y en el caso de los funcionarios no académicos, es en el día a día del trabajo. O sea, por ejemplo, si yo tengo, no sé, si hay un académico que está solicitando permiso por un día administrativo, por ejemplo, y me pregunta qué pasa con el permiso y yo no sé nada con respecto a la secretaria, es que ahí hay un problema.

Nunca me ha pasado. Entonces en el fondo en los no funcionarios, yo diría que es más fácil el control en los no académicos, porque en el fondo es más visible. Claro, es día a día.

O sea, tu día a día tienes que conocer, tu día a día lo necesitas por distintas cosas, la secretaria haciendo siempre papeles y cosas así. No sé si, si no me funciona, no lo hago más que yo

conozco a la secretaria con nosotros, porque ella es la que nos empuja a nosotros para hacer las cosas rápido. Entonces en general funciona bien por ese lado.

Y los otros funcionarios que han pedido permiso también, o sea, es por el día a día, incluso por Whatsapp, porque tenemos confianza. Nosotros tenemos confianza, entonces yo me comunico con los funcionarios, no con todos, por ejemplo, con los auxiliares no, pero con los funcionarios que son más profesionales, como la secretaria o el otro funcionario que pidió permiso, por Whatsapp. Todo el tiempo nos comunicábamos por Whatsapp si había un problema, por favor, contesta esta cosa, o por correo electrónico, y en general uno pone como, necesito esto para hoy, o para mañana.

Entonces ahí uno se da cuenta que está trabajando. Si funcionan bien las cosas, claro, no hay problema. Si no funcionan bien las cosas, es cuando hay problema.

Y a veces no funcionan bien las cosas, pero no por culpa del funcionario, ni por culpa de nosotros acá, sino que por un problema de la universidad o de la secretaria.

### Entrevistador

Profesor, entre la comunicación con los mismos funcionarios, que marque la diferencia, que no esté uno presencial o dos presencial, si hay algún cambio significativo.

### E1

No que yo haya visto, ningún otro miembro de mi instituto se ha ido quejando por que alguien esté en teletrabajo. Ninguno me ha dicho que, oye, sabes que tal cual no funciona, porque nunca lo encuentro, nunca me contestan. No ha pasado eso hasta el momento.

Así que yo creo que funciona todo bien, incluso en esos casos que hubo teletrabajo. Pero como te digo, son puntuales. Teletrabajo en todos los casos, además es una cosa que ha sido más permanente, ahora la Secretaría.

Así que no se ha notado realmente. Como que ha seguido funcionando todo igual. No he visto mayores diferencias.

Y nadie me ha, de los otros miembros del instituto, se ha quejado por que alguien estaba en teletrabajo.

Entrevistador

Ya. Y la convivencia, estas cosas informales que se suelen hacer a veces en la organización, en los distintos equipos.

E1

Ah, tú dices, por ejemplo, reuniones de camaradería, o conversaciones de pasillos.

Entrevistador

¿Se ha sentido un impacto?

E1

Es que como está un poco puntual no se ha sentido un impacto. Y en realidad, mira, los académicos, muchas veces ni nos vemos, porque estamos en la oficina escribiendo, a veces nos miramos cuando hablamos en el pasillo. Están todos haciendo distintas cosas.

Entonces, los alumnos pueden notarlo más, porque ellos nos necesitan los profesores. Si me vino a ver, no me vino a ver hoy día el profesor. Cosas así.

Yo diría en términos generales que no se nota. Nosotros lo hemos mantenido, pero, de nuevo, es muy poco el teletrabajo que tenemos nosotros.

Entrevistador

Como para que impacte también.

E1

Claro, es muy poco como para que impacte. Exactamente. Yo creo que la secretaria va a impactar, pero no por culpa de ella, sino porque realmente, como te digo, a veces impiden una prueba y son cursos largos.

Tienen que imprimir 80 copias de algo y lo hacía ella y te llegan en un sobrecito. Eso no lo tenemos ahora. Claro.

Ese va a ser un problema. Pero el resto de las cosas no. Los documentos los pueden hacer perfectamente.

Ahora está esta cosa que se firma automáticamente. No sé si está funcionando, pero no me han llegado ninguna cosa todavía que firme a través de las redes sociales.

Entrevistador

Lo he visto. Poco en verdad.

E1

Todavía no está 100% activo. No sé. Pero no hay problema.

Nuestro caso es muy poco el teletrabajo, en realidad.

Entrevistador

Sobre herramientas y los espacios físicos. ¿Han tenido la oportunidad ustedes, como instituto, de gestionar la entrega de material o herramientas a alguno de los funcionarios con teletrabajo?

E1

Ninguno lo ha solicitado. En este caso, la secretaria está trabajando con su propio computador.

Uno de los funcionarios también trabajó con su computador personal, principalmente con e-mail y nos contactamos por WhatsApp.

Así que no había necesidad de hacer una entrega o que ellos no hayan solicitado una entrega de algún implemento para trabajar. No había nada de eso.

Entrevistador

Ya estamos casi culminando la entrevista. Finalmente, ¿cómo percibe usted tener el equipo completo y con funcionarios en teletrabajo? ¿Cómo percibe usted el equipo?

E1

Bien. Bueno, es muy puntual lo nuestro. No se ha notado realmente, excepto la secretaria.

El resto como que puede irse a teletrabajo y no sería tan problemático, creo yo. Aunque no se ha dado que se vayan a teletrabajo excepto estos casos puntuales. No ha habido ningún problema.

Yo diría que en nuestro caso, no sé si tal vez la respuesta correcta debería decir que tengo poco antecedentes para realmente decir si nos podría afectar o no nos podría afectar. Porque han sido pocos los casos puntuales.

Entrevistador

Pero usted cree que, por ejemplo, si hubiese otra convocatoria, ¿podrían haber más personas que se sumen o se mantendría igual?

E1

Yo creo que se mantendría igual, porque la mayoría de la gente, por lo menos los académicos, no van a hacer teletrabajo. A menos que alguno esté enfermo o que le toque cuidar a alguien como ocurrió. O si lo hacen, no va a ser toda la jornada, va a ser como un día o dos.

Y en el caso de los funcionarios no académicos, yo creo que tenemos pocas probabilidades de que ocurra porque la mayoría de los funcionarios no académicos realmente tienen un trabajo en donde tienen que estar acá. el secretario ojalá que estuviera acá. Pero el otro funcionario es una persona que, por ejemplo, se dedica a evaluar los espacios físicos del lugar y tienen contacto con...

Entonces es una persona que siempre tiene que estar revisando los laboratorios. Entonces su papel no sirve. No se puede hacer por teletrabajo.

O sea, puede hacerlo puntualmente pero no podría hacerlo todo el tiempo. Es como una persona que en su trabajo esencialmente tiene que ver con... En terreno.

Recorrer los lugares, mirar si pasa incluso interactuando con gente del decanato o de otros institutos. Es como un vínculo que tiene con mucha gente y participa. Entonces es como una persona que tiene ese tipo de...

Es como, igual que un profesional que entre comillas, tiene un nivel más alto académico y profesional. Yo encuentro que sería muy difícil que tuviéramos teletrabajo permanente.

Por estas situaciones de salud y de personas. Los demás son personal que ha estado trabajando vinculado a los laboratorios. Hay algún personal que está ahí a honorario o a contrato que están en algunos laboratorios y que están a cuidado, por ejemplo, de animales o están a cuidado o deben desarrollar experimentos.

Por lo tanto, no van a pedir teletrabajo porque no sirve el teletrabajo. A menos que sea algo puntual, una situación puntual en donde haya que tomar teletrabajo. Pero no, no.

No sirve el teletrabajo. Entonces, en el fondo, es como poco probable que tengamos nosotros una alta demanda de teletrabajo. Lo más probable es que no.

Que no lo tengamos.

### Entrevistador

Profesor, y estas son las tres últimas preguntas. ¿Qué piensa usted sobre el teletrabajo? En términos muy generales.

### E1

Me parece fantástico el teletrabajo. Hay que controlarlo bien, hay que normarlo bien. Pero me parece fantástico.

Y creo que es una posibilidad que debería ser esta cosa de postular, por ejemplo, me parece como un poquito como poco práctica, porque en realidad muchas veces el teletrabajo lo quiere la gente con una cosa puntual. Entonces no necesitas tú tener un periodo o debería ser ventanilla abierta, como decimos nosotros. Y debería ser un periodo tal vez para postular cuando tú quieres tener un periodo largo de teletrabajo o requieres un periodo largo de teletrabajo.

Pero si tú requieres, por ejemplo, no sé, que eso muchas veces podría ocurrir. Eso podría ocurrir. Alguien diga, ¿sabes qué?

Yo necesito escribir un proyecto tranquilo en mi casa. ¿Puedo trabajar este mes por teletrabajo?

¿No tengo clases?

¿Puedo hablar con mis estudiantes de laboratorio por Zoom, por teléfono, por WhatsApp?

¿Puedo quedarme en la casa? O sea, algo.

No hay problema. Pero aparentemente eso no pasa.

Entrevistador

O sea, que en el fondo los requisitos no sean tan específicos.

E1

Claro. Yo entiendo que si uno quisiera tener un periodo casi permanente de teletrabajo o si quisiera tener un semestre completo de teletrabajo, ahí creo que hay que tener un periodo de postulación y ser más estricto en ese sentido. Pero tiene que haber una posibilidad de dejar una ventana de flexibilidad para el caso de situaciones puntuales.

Alguien puede decir, mira, esta semana no tengo ninguna cosa urgente que hacer en el laboratorio y quiero dedicarme a escribir. Los profesores siempre están escribiendo o leyendo. Y lo quiero hacer desde mi casa para no tener que estar viviendo en auto o en locomoción colectiva.

Entrevistador

Claro, entiendo.

E1

Hazlo. Pero no es tan fácil hacerlo.

Entrevistador

No, los requisitos son demasiado específicos. Y a pesar de que se postula para la modalidad híbrida y dan la flexibilidad por el artículo 19, que es la excepcionalidad, aún así se deben cumplir requisitos. Requisitos de cuidado, requisitos de distancia.

Son prácticamente los mismos requisitos.

E1

Yo entiendo que es porque puede que haya gente que abuse. Y en realidad la institución debe ser complicada. Porque también está la contraloría que está revisando si sus funcionarios están siendo controlados o no están siendo controlados.

Entonces es complicado. Tal vez si fuera una institución privada sería más simple. No lo estoy justificando, pero yo creo que habría que, si uno quisiera, yo creo que habría que buscar una cosa que dé cierta flexibilidad, o tal vez a lo mejor dejar que algunas cosas las decía directamente desde el decanato, desde la misma dirección de los institutos.

No sé, dar algún poquito más de flexibilidad, igual con los horarios de ingreso y de salida.

Porque eso de tener dos franjas de entrada y de salida es como anacrónico. Porque tú puedes ponerte de acuerdo con tu jefe directo y sabes que yo tengo que llegar a las 10 de la mañana pero me retiro a las 8 de la noche.

O puedo, o un día tengo que llegar así como que hay que dar más flexibilidad, creo yo. Creo que los profesores tenemos esa mayor flexibilidad, pero los no académicos no la tienen. Y eso es un tema porque a veces hay gente que realmente dice que tengo un problema, realmente me cuesta, ahora tengo un problema para llegar a la mañana por distintos motivos.

Voy a llegar una hora después o dos horas después y después voy dos horas después. Si hace su trabajo no habría problema. Entonces yo he puesto que tiene que haber flexibilidad y control al mismo tiempo.

Control inteligente. Pero tiene que haber más flexibilidad. Yo creo que hay que quitarle esta cosa tan específica, digamos, para los casos tan específicos.

Y hay que distinguir aquellos que son periodos largos de tener trabajo, de los que quieres hacer un periodo corto y tener trabajo por distintos motivos. Habría que dejar esa posibilidad. A lo mejor debería ir así como, hay esos permisos de, ¿cómo se llama?

Administrativo, debería haber permiso de tener trabajo. Que la gente pudiera decir, mira, tú tienes no sé, 10 días de tener trabajo al año. Es muy bueno.

Decir, yo voy a trabajar hoy día por tener trabajo. O otra semana por tener trabajo. Sí, sería bueno.

Entrevistador

Estoy muy de acuerdo con eso. Debería hablarlo así, ¿no es cierto?

E1

Porque en realidad muchas cosas se pueden hacer perfectamente desde las casas, ¿no?

Entrevistador

Sí, yo estoy muy de acuerdo con usted. Esto va a ser una sugerencia que voy a escribir.

E1

Sí, ¿no es cierto? Sería bueno vivir algo así, creo yo. Siempre va a haber alguien que abuse, pero esas personas que abusan hay que detectarlas y castigarlas.

Entrevistador

Claro, exactamente.

E1

Porque hay gente que puede abusar. Pero si tú lo dejas, a lo mejor así libre. ¿Cuántos días tenemos nosotros de permiso administrativo?

Seis.

Bueno, que coloquen seis días de trabajo al año. Que la persona se los puede tomar cuando quiera.

De común acuerdo con el jefe. Oye, ¿sabes qué? Por algún motivo no puedo venir a estar estos dos días.

Jueves y viernes. Puedo trabajar el día que trabajo.

Entrevistador

Sí, sería ideal. Yo también he pensado muchas veces algo así, que fuera sin tanto requisito. A veces suceden cosas.

Yo, por ejemplo, vivo sola en mi departamento. Entonces hay maestros que tienen que ir a hacer arreglos y no los puedo... No, no.

E1

Tiene alguien que estar en la casa.

Entrevistador

Claro.

E1

Y para el permiso administrativo ¿Siempre o medio de mañana o la mañana o la tarde? ¿O puede ser por horitas?

Entrevistador

Sí hay una opción que son las horas pero es más complicado. La verdad que no... Casi nadie lo toma, entonces no lo he trabajado mucho.

E1

Porque uno puede decir, mira, yo me voy dos horas antes. Pero funciona mejor el teletrabajo porque si hay un maestro trabajando un tiempo completo en tu casa claro, necesitas el teletrabajo.

Entrevistador

Y no pierdo el día.

E1

Y no pierdo el día, voy a hacer cosas. No todo el mundo tiene esa posibilidad porque hay trabajos que tienen que ser hechos. Bueno, la gente que son los auxiliares, ellos lamentablemente no.

Pero incluso ellos podrían tener una cosa de teletrabajo o por lo menos horario flexible.

Entrevistador

Una de las desventajas del teletrabajo es que no es para todos. Y lamentablemente desde mi punto de vista, mi opinión esta ley que salió que la ley dice conciliación vida privada y vida familiar o sea, vida laboral siento que es un marketing súper dañino porque genera una expectativa en la población en general de, claro, ahora yo podría conciliar, pero yo no puedo

porque yo tengo que estar aquí, mi trabajo no me permite realizarlo mediante un computador.

Entonces finalmente no es conciliar vida privada y familiar sino solo teletrabajo.

Porque no lo garantiza para todas las personas.

E1

Tienes razón. Esa cosa de como que hay un grupo o grande de la población que no puede acceder al teletrabajo. Queda como si fuera una injusticia y en realidad no es porque socialmente la naturaleza del trabajo es diferente.

Entonces bueno, supongo yo que tendrá que haber una compensación por otro lado con las personas que no puedan acceder al teletrabajo. A lo mejor podría haber una compensación diferente, no sé tres días más de vacaciones al año o cuatro días a una semana. Algo así se podría intentar, no?

Más de administrativo, no sé.

Entrevistador

Nos pasó en este temporal que hubo hace un tiempo atrás que nos dieron teletrabajo a todos pero el staff de auxiliares tuvo que venir a trabajar para ver las goteras. Entonces claro, desde el punto de vista de ellos es súper injusto.

E1

Pero es que eso tal vez es su trabajo.

Entrevistador

Claro, porque las otras personas también están trabajando desde la casa pero están trabajando.

E1

Pero el punto es que ellos tienen que venir.

Entrevistador

Se sienten más expuestos, más...

E1

Pero alguien tiene que hacer ese trabajo, no puedes quedar con la gotera así, no?

Entrevistador

Claro, es parte del trabajo.

E1

Es que lo que pasa es que cuando tú firmas tu contrato de trabajo dices, usted tiene estas obligaciones y entre sus obligaciones y sus formas no existe el teletrabajo porque su regulación de trabajo está acá. Si hay una emergencia y hay una gotera usted va a tener que ir, subirse al techo y tapar la gotera. Y cada persona lo firma.

Yo creo que el punto es que tiene que ser claro cuando se hace el contrato.

Entrevistador

Claro, y aquí pasa también en el sentido inverso, cuando a todas las personas nos dan el teletrabajo por alguna emergencia, pero todos tienen que estar en la casa. Entonces hay personas que no pueden teletrabajar y es un día libre. Y el resto sí está trabajando.

Entonces ahí se generan estas dicotomías en donde no todo el mundo va a estar contento.

E1

Bueno, pero al final no se puede darle el gusto a todo el mundo Claro. Yo creo que sí. Puede ser que a lo mejor aquellas personas que tienen este trabajo que tienen que estar así presencial, habría que darle alguna compensación diferente.

Porque trabajan así, porque tienen esta cosa en donde, por ejemplo, cuando todo el mundo se tuvo que ir a teletrabajo y ustedes querían quedar acá, entonces por esa media tarde se les pagará horas extra. O pueden dejarlo. Entonces, bueno, a lo mejor usted se tuvo que quedar, pero las 5 o 4 horas que tuvo que trabajar se le va a pagar el doble por cada hora de trabajo, que es lo que se le paga antes como una especie de horas extra.

Yo creo que algo así sí sería... Eso sí que sería como un acto de justicia. Cuando ocurre en ese tipo de cosas, donde todos tienen que irse los auxiliares tienen que estar preocupados de la planta física del lugar, y ahí tienen que estar ellos.

Entonces, a lo mejor uno podría buscar ese tipo de compensación para que no se sientan tan perjudicados. Pero por lo demás, la naturaleza del trabajo, como les digo. Yo recuerdo acá bueno, también hay gente que trabaja mucho y hay gente que trabaja nada.

Esa es la verdad. O sea, aquí yo me acuerdo cuando estaban haciendo la construcción eléctrica ¿de acuerdo?

Entrevistador

No lo sé, depende del año.

E1

Esto fue... Ay, ¿cuándo fue esto?

Entrevistador

Yo estoy desde el 2014.

E1

Yo creo que usted no lo viviste. ¿Se cambiaron todos los cables eléctricos del edificio? No.

Todos los cables eléctricos del edificio. Uy, teníamos que ir el día sábado para ver dónde estaban los cables. O hubo gente que vino los sábados y que les pagaron sueldo.

Un montón de cosas, ¿no? Igual hay gente que viene a trabajar los fines de semana tampoco se pagan horas extras por esas cosas. Uno podría arriesgarme, pero es el trabajo de uno, uno lo cuida.

Pero nosotros somos profesores, entonces no es lo mismo que personal no académico. Por eso yo digo que los auxiliares que tienen que quedarse acá les pagan un poquito de horas extras cuando ocurre esa cosa.

### Entrevistador

Sí, podríamos trabajar en algún mecanismo para, digamos, disminuir...

### E1

Compensar un poco el caso del... No, yo creo que el teletrabajo se llegó para quedarse. O tener mucho teletrabajo.

Mucho. Tal vez vamos a tener más teletrabajo cada vez. Ahora, a los profes les dicen que nosotros no podemos atender alumnos por teletrabajo, lo cual también me considero un poco tonto.

Porque los alumnos siempre se conectan por redes sociales, gente joven, cada vez más.

Entonces, bueno, ¿por qué todo el mundo no le pueden dar una instrucción a un alumno por teletrabajo? Porque algunas, por ejemplo, tú podrías decir, miren, chicos, la clase de los lunes, los martes son presenciales y la de los viernes es un teletrabajo.

O sea, este podría ser un ejemplo. Yo creo que ayudaría.

Entrevistador

Sí, yo creo que también hay muchos factores también que pueden ayudar a... Se disminuiría el riesgo también de acoso.

E1

Claro, pero el problema, como es el caso de los alumnos más de los grandes, puede ser que los alumnos chicos tienen... Yo entiendo que la idea es que los alumnos chicos hay que supervisarlos más porque no estudian. Son flojos.

Entonces tú les das teletrabajo y abren la... Y no están presente. Pero cuando tú tienes una cosa con pocos alumnos, tú puedes mirarlos y preguntar qué sería y interactuar más con ellos.

Tal vez para algunos cursos se podría hacer teletrabajo pero no prohibidos por completo. O sea, por ejemplo, de repente tenemos un profesor que se fue a hacer un congreso y hubo que cambiar todo el calendario del curso porque el profesor no está en el congreso y puede hacer teletrabajo desde la pieza de su hotel y avanzar en la clase sin problema. Pero como tiene que ser presencial, entonces hay que hacer todo Entonces como que tenerlo completamente prohibido encuentro que no sirve.

Debería ser una cosa más más flexible. O sea, también es que los alumnos chicos de primer grado vengán en presencial principalmente. Pero a veces, si no se puede por algún motivo una clase o que otra puede hacerse por teletrabajo, o sea, no es problema.

Entrevistador

Bueno, profesor, la verdad que las preguntas que me quedaban se contestaron en la misma conversación. Yo le agradezco de verdad infinitamente su apoyo, de verdad que para mí es

súper importante y al término del proceso, digamos, yo puedo compartir el material para que usted vea cómo quedó esto.

## **P1**

*Investigador:* Empezando, las primeras rondas de preguntas tienen que ver con el primer objetivo de la investigación.

*P1:* ¿Cuánto dura esta...? Es que yo dije a las 2 y media, tenía una reunión con alguien. Lo mejor es que puedo cambiar de hora. Porque parece que son las dos... Ah, no, parece que el reloj estaba como adelantado.

*Investigador:* Sí, debería estar bien.

*P1:* ¿Tú crees que a las 2 y media estemos listos?

*Investigador:* Mire, voy a hacer lo posible para que sea lo más rápido posible. Entonces voy a saltarme algunos protocolos y voy a ir a la pregunta específica. En primera instancia, por favor, le pido que usted me comente cuánto lleva en la universidad, en la facultad y en trabajo remoto.

*P1:* Ok, yo llegué a la facultad en agosto del 2002. O sea, hace casi exactamente 22 años. Soy profesor titular de la jornada completa. Me dedico a la investigación, hago algo de docencia

también. Y yo creo que el trabajo remoto, a pesar de que sentía que existía la necesidad de trabajo remoto desde hace tiempo, ocurrió con la pandemia. Desde ahí para adelante quedamos obligados a trabajar remotamente, ¿cierto? Y se generó varios hábitos, digamos, de trabajo remoto que yo creo que me sirvieron para después... para asumir algo más recientemente.

Investigador: Perfecto. En este trabajo también yo quiero identificar algunos aspectos que tienen que ver con género y que tienen que ver con vida privada, con conciliación de vida privada y con lo que tiene que ver con brecha de género. En estas perspectivas, ¿usted se acogió al teletrabajo por algunas de estas opciones? Como, por ejemplo, en género que tenga que ver con cuidado de hijos o conciliar con parejas.

P1: No, ninguna justificación de esas.

Investigador: ¿Podría decirme?

P1: No, yo no puse ninguna justificación. De hecho, la idea era, tal vez la única justificación, no recuerdo exactamente mi postulación, pero tal vez la única justificación que podía haber sido era disminuir el número de viajes.

Investigador: Perfecto.

P1: Hay cosas que yo podría hacer perfectamente desde la casa y me quitaría un peso de encima hacer menos viajes.

Investigador: En ese contexto, ¿es un beneficio para usted como persona?

P1: O sea, sí, es un beneficio para mí porque yo así me ahorro, por lo menos en este caso estoy tomando un solo día. El permiso fue totalmente amplio, no especificaba cuántos días a la semana y nada, pero estoy tomando un solo día, que es un día martes, el día que yo puedo conciliar con

los experimentos y con las clases en general, por lo menos durante el primer semestre. Este semestre todavía no he tenido problemas, pero sigo tomando los martes.

Investigador: Perfecto. Profesor, usted como perteneciente al estamento académico, dentro de la universidad a nivel como muy general, la tasa más baja de postulación fue de académico.

¿Usted podría comentarme un poco de eso respecto de sus funciones, cómo logra conciliarlas con el teletrabajo?

P1: Bueno yo, hay días que se hacen experimentos en mi laboratorio y yo tengo que venir a hacer los experimentos, y hay días en que se hacen clases y yo tengo que venir a hacer las clases, pero hay días, por ejemplo, en que tengo que responder correos, que tengo que analizar datos, porque ahora todo está en la nube, ¿cierto? Entonces es mucho más fácil quedarme en la casa y analizar los datos. En mi casa, también hay que decirlo, en mi casa yo tengo las facilidades, tengo el espacio para trabajar, no tengo que estar en un rincón ahí todo feo, entre la ropa colgada, ninguna de esas cuestiones. Tengo un lugar agradable donde puedo trabajar, y yo diría más agradable que mi oficina, entonces no hay por dónde perderse.

Investigador: Y profesor, en ese sentido de las herramientas de trabajo que usted dice del espacio, ¿la universidad ha sido partícipe de entregar herramientas para que usted pueda desarrollar el teletrabajo?

P1: Emm... Esa es una buena pregunta, en general no, pero algunas sí. Una de las cosas que ocurrió durante la pandemia, sobre todo, es que me permitió bajar a una licencia de Adobe, que permite, sobre todo por la necesidad de firmar digitalmente los documentos, etc. Y en algún

momento tuve acceso a remoto, como VPN, al servidor de la universidad, pero eso fue todo, prácticamente el único apoyo que he tenido en la universidad.

Investigador: ¿Usted siente que la universidad debería brindar más apoyo en este proceso, con las herramientas?

P1: Mira, no estoy seguro, de verdad, no estoy seguro. Yo ya tenía internet en mi casa. Entonces, básicamente, si es que la universidad se va a poner con algo, es con internet.

Y yo ya tenía internet y lo iba a tener con o sin trabajo remoto. Así que para mí no me costó nada, digamos, me lo esperaba. Me bastaba con el permiso de la universidad.

Investigador: Ya, perfecto. Yo tengo aquí mi pauta. Con respecto a lo que tiene que ver con el cumplimiento de obligaciones y, por ejemplo, control horario, ¿cómo usted ha podido desempeñarlo tanto desde casa y de forma presencial?

P1: Mira, yo he tratado de cumplir el horario, más o menos, como me comprometí.

Y yo creo que no es exactamente que uno cumpla el horario así, porque a veces uno llega más tarde a la pega y a veces se va después de la pega. Entonces, no sé, yo no recuerdo el horario que tengo comprometido, pero yo todos los días me voy a las 7 y eso estoy seguro de que es más allá del horario que tengo comprometido. En la casa es parecido.

O sea, yo cuando trabajo en mi casa yo estoy atento a los correos, responder los correos posibles, los whatsapps, lo que sea.

Investigador: Es como su sentido de responsabilidad que lo tiene ahí marcando casi el mismo horario.

P1: Sí, un poco eso, pero también es un poco, yo creo, más práctico. O sea, es práctico porque uno tiene que estar disponible, porque en esta pega hay cosas que salen del momento y uno tiene que responder rápido. A veces. Entonces hay que estar ahí.

Investigador: Eh... ¿Usted cree que el cumplimiento de normas haya cambiado de forma presencial a la forma remota?

P1: No me queda claro, define norma.

Investigador: Cualquier tipo de normativas, por ejemplo, que se tengan normalmente aquí, como lo que a usted se le ocurra. Por ejemplo, códigos de vestimenta, control horario, eh... por ejemplo, inclusive beber alcohol, que está prohibido beberlo aquí, pero estando en su casa quizás una copita, que nadie la vea. Como ese tipo de normativas u otras que también usted pueda imaginar.

P1: Mira, no estaba tan pendiente, para serte franco, no estaba tan pendiente de las normas aquí. O sea, yo sé que hay como un código de conducta, un código ético que uno tiene que cumplir, y yo no sé, en realidad no es tan difícil de cumplir. Entonces en mi casa, claro, yo trato de estar lúcido todo el tiempo, y no bebo alcohol tampoco. No sé, yo creo que no, si es por eso, no hace mucha diferencia.

Investigador: Y con respecto más a lo que tiene que ver con la cultura organizacional de su instituto, por ejemplo, de la convivencia con sus otros compañeros, ¿Usted siente que hay una diferencia entre el estado presencial al estado remoto?

P1: Sí, hay una diferencia, sí. Se nota la diferencia con los colegas. O sea, yo pienso que, imagínate si yo tuviera todos mis días de la semana, estuviera trabajando normalmente, yo no vería a mis colegas. Tampoco vería a mis estudiantes, no vería a nadie. Entonces yo creo que hay una necesidad básica de tener que venir pa' acá. A mí lo que me aporalema un poco es la sensación

como de esclavitud que uno tiene que tener, digamos, para hacer la misma pega que puede hacer en la casa, tener la necesidad o la obligación de venir a hacerla aquí, cuando se puede hacer desde la casa. Pero con los compañeros yo creo que sí, hay una diferencia. Y emm.. por eso yo creo que no sería bueno, en mi caso, tomar todo el tiempo para el trabajo normal. Porque yo necesito interactuar con mis colegas, necesito saber lo que están haciendo, hay que conversar con ellos.

Investigador: Y la retroalimentación también.

P1: Y los estudiantes también.

Investigador: Con respecto a la supervisión, por ejemplo, ¿cómo usted lleva el cumplimiento de sus labores frente a su jefatura? ¿O cómo usted también siente, en forma viceversa, que su jefatura lleva la supervisión comunicacional, de desempeño?

P1: No sé cómo lo hace. O sea, yo entiendo que mis jefes confían en mí y yo me debo esa confianza ¿ya? Eh.. No sé cómo lo hace, no sé si me anda controlando. Pero para mí una manera de sentir, digamos, es eso que yo te decía, uno tiene que estar pendiente del correo, del whatsapp, de toda la comunicación que pueda haber donde uno tenga. Estar disponible, eso es básicamente.

Investigador: ¿Jamás se ha sentido pasado a llevar por alguno de sus compañeros en su ausencia? ¿O por estar ausente?

P1: No sé si pasado a llevar es una palabra, pero hay decisiones que se toman en mi ausencia, claro. Y yo no sé si eso es ser pasado a llevar, porque a veces, si fuesen importante en algún momento me hubiera sentido dolido o qué sé yo.

Investigador: Pero al menos que usted lo perciba.

P1: Claro, yo no percibo nada.

Investigador: No se siente pasado a llevar. ¿Siente que sus compañeros de trabajo están, no es complacidos, pero que aceptan tenerlo ausente, por ejemplo, trabajando desde casa?

P1: Yo creo que sí, sí. Yo, es más, yo creo que algunos este año, este semestre van a postular también.

Investigador: Ah, qué interesante. Ahí los voy a perseguir.

P1: Claro, claro.

Investigador: Y en honor a la hora, para cerrar ya la entrevista, me gustaría que usted me contara qué piensa usted sobre el teletrabajo, en general.

P1: Ya, oh, me parece fantástico cuando se puede.

Investigador: Desde su perspectiva, de su vivencia.

P1: Mira, el teletrabajo te permite conciliar varias cosas de aspecto doméstico y de trabajo. Yo, si bien es cierto, a ver, yo tengo la costumbre como de cada hora, cada hora y media tengo que hacer otra cosa distinta. Yo estoy sentado en mi oficina, generalmente, y tengo que hacer algo distinto. Tengo que salir a despejar la cabeza. En mi oficina tengo un microscopio que me sirve para armarlo, desarmarlo, etcétera, etcétera, mirar la pieza. En la casa hay otras cosas también. Uno puede salir al jardín, a ver las plantas, hacer una cuestión, y volver. Y eso como que a uno le permite cargar las pilas, por un lado. Yo no sé si eso es normal, pero eso es mi manera de funcionar y me ha funcionado todo este tiempo. Yo creo que el teletrabajo permite conciliar eso, el trabajo, con cuestiones domésticas.

O sea, de repente uno se puede parar a lavar los platos, una cosa así, porque necesita cambiar la cabeza. Y uno está disponible también para la familia. O sea, yo creo que es súper bueno, pero yo

no haría todo mi trabajo por teletrabajo. Yo sé que hay gente que lo puede hacer, pero yo no podría.

*Investigador:* Disculpe esta pregunta íntima, pero ¿usted convive solo?

*P1:* Ah, yo tengo una familia, un núcleo bastante formal, digamos, estándar. Yo soy papá, esposo, eh qué sé yo, somos una familia de cuatro, con mascotas, etcétera.

*Investigador:* Entonces, ¿esto también le hace estar más en contacto con sus hijos?

*P1:* Bueno, no es que estén, porque cada uno tiene sus cosas. Tengo una hija que está estudiando acá, que está todo el tiempo acá. Tengo un hijo que está trabajando, mi esposa. Bueno, nos quedamos, ella y yo, muchas veces, estamos en la tarde ahí. O sea, se puede llevar una vida normal. Yo creo que es bueno para la familia, en general. Por lo menos en mi caso. Bueno, si es que me quieren en la casa, ¡nunca se sabe!

*Investigador:* Si ha sido exitoso el teletrabajo, entonces yo creo que sí.

¿Usted está de acuerdo con esta modalidad y cómo se está llevando a cabo en la universidad?

*P1:* Yo creo que la universidad debiera ahm... A ver, yo creo que la universidad es demasiado generosa, pero tal vez demasiado generosa conmigo porque está recién partiendo con esta normativa. Y yo creo que a uno le debieran, cuando uno postula esta cuestión, uno debiera especificar cuánto tiempo de teletrabajo quiere usted. La postulación era todo o nada, y cuando me dieron el permiso, es todo o nada. Y uno decide cuánto tomarlo. Yo creo que eso es súper bueno. Es súper bueno, pero yo creo que uno, cuando postula el teletrabajo, debiera ser capaz de especificar cuánto tiempo quiere.

*Investigador:* Que no sea tan arbitrario.

P1: Que no parezca que uno se manda solo. Por último, uno está haciendo una estimación del tiempo que puede dedicar a eso y que después se compromete a cumplirlo ¿mm?

Investigador: Y con respecto de esto, aparte de lo que usted me comenta, ¿qué aspecto cambiaría y cuáles son los que más le han gustado de este proceso de teletrabajo?

P1: Bueno, a ver. Como te digo, ya un poco ya lo mencionamos, la posibilidad de distraerse un poco dentro de la casa. Eh... ¿Qué cosa yo cambiaría? Yo creo que hay que mejorar la comunicación con la gente, con la gente que uno le rodea. O sea, por ejemplo, esta cosa del WhatsApp y el correo electrónico, uno lo tiene de un reducido número de gente. Pero uno tiene no tiene acceso a todo el mundo. Entonces, muchas veces, por ejemplo, yo quiero llamarte a ti, yo tengo que revisar mis correos antiguos, a ver si tengo un correo donde sale un teléfono, o tu extensión, o el WhatsApp, o lo que sea. Entonces uno como que, al trabajar en la casa, también usa distancia de esa información. Y eso tal vez sería bueno como incorporarla, hacer una base de datos que uno pueda encontrar fácilmente los teléfonos, los WhatsApps, la gente. O sea, que son estos medios de comunicación que tienen que ver con el trabajo. Se puede mejorar eso.

Investigador: Entiendo. Bueno, trate de ser lo más breve posible. Y para cerrar ya la entrevista definitiva, ¿hay algo que usted quisiera aportar, comentar, que no haya sido mencionado anteriormente?

P1: O sea, yo creo que en general es bueno este tipo de trabajo en la medida que se pueda hacer, digamos. En la medida que sea funcional, y todos lo aceptemos con responsabilidad. Ehm... Yo creo que eso le puede ahorrar plata a la universidad, porque si la gente que hace trabajo que es así, digamos, desde su casa, no va a la oficina, no prende la estufa, no prende los computadores, etc. Entonces, se usan recursos que no son de la universidad. Yo creo que eso puede ser un poco...

A la larga puede ser... Puede ser más barato a la universidad tener mucha gente con teletrabajo. Y además que uno usa los recursos que ya estaría usando.

Yo me acuerdo... en mi casa, si tengo que tener el computador, prender el computador, está prendido todo el día. No sé, yo, cosas de ese estilo. Si tengo que tener la estufa prendida, tal vez, ok. Pero yo tampoco prendo la estufa. No sé. Pero veo que tú tienes la estufa ahí.

*Investigador*: Sí, lo más cerca posible.

*P1*: A lo mejor en tu casa también. Ahí la universidad tendría que ayudarte con la cuenta de la luz.

*Investigador*: Claro.

*P1*: Bueno, no sé. Debe haber maneras donde eso se puede...

*Investigador*: Equilibrar.

*P1*: Equilibrar. Y uno puede, además, uno puede especificar. Yo voy a trabajar en mi casa y voy a usar un computador que es mío. Voy a usar una estufa que es mía, qué sé yo. Y a lo mejor uno le puede poner valores a esa cuestión. No sé si uno le puede poner y decir... Ok, yo voy a trabajar en casa. Yo le voy a costar a la universidad... Todo esto, menos. Ya, entonces... Pero yo voy a ocupar una oficina. ¿Cierto? Y esta oficina la puede ocupar alguien más que la necesita. La universidad tiene que hacer esos cálculos, digamos, de cuánto tiempo, cuánto espacio, qué es lo que vale cada cosa. Yo no sé si puede ser tampoco.

*Investigador*: A mí me parece muy bien lo que usted menciona.

Porque no sé si alguien lo ha pensado de esa manera. Como generarle ese cálculo a la institución, digamos, para que... Porque como usted dice, quizás puede ser profundamente más barato que

pagar industrialmente en cantidades tremendas eh luz, el agua... Cualquier otro tipo de instrumento.

P1: Efectivamente, la internet, todo eso y toda la cuestión.

Y lo único no es que... Si uno tiene que hacer los experimentos, los experimentos se hacen ahí en los laboratorios. Entonces los laboratorios tienen que estar funcionando todo el tiempo. Pero la oficina, yo no sé, yo creo que... O sea, yo no sé cuál es tu experiencia acá, pero yo pienso que mucho del trabajo que tú haces lo podrías hacer en tu casa también.

Investigador: Sí, sí, perfectamente, perfectamente, sí. El tema es que acá estamos constantemente con atención de público. Sea interno, sea externo. Entonces se perdería mucho el nexo entre la persona que necesita conversar a quien venga aquí presencialmente. Nosotros aquí en el Decanato al menos no... ninguno ha optado por teletrabajo específicamente por ese punto. Porque perderíamos mucho trabajo desde la casa que tiene que ver con la presencialidad misma. Pero sí, perfectamente, son funciones que se pueden hacer desde casa.

P1: Claro, se pueden organizar determinados días. Determinados días sí, determinados días no. Ponga así, quejas de jueves a viernes. En esos días de quejas.

Investigador: Sí, sería bonito. Así gestionamos también las emociones. Sí, profesor, yo de verdad que le agradezco mucho, mucho su colaboración.

P1: Qué bueno que te ayudé.

Investigador: Sí, me ha dado también grandes ideas para plasmarla en el texto.

P1: Yo me siento afortunado de verdad por haber hecho el teletrabajo. Yo siento que fue una buena decisión. Y me gustaría... yo todavía no tengo claro cómo va a ser el segundo semestre,

pero me gustaría seguir con esta dinámica, digamos. Pero todavía no tengo claro los horarios y todo eso. Todavía hay cosas que no han decantado todavía.

Investigador: Yo creo que las convocatorias van a seguir constantemente porque no están los cupos que la universidad propuso como... No sé, yo creo que va a seguir...

P1: Sí, es que yo me refiero a mi... por ejemplo, en el laboratorio, ¿cierto? Los días que uno... nosotros tenemos ciertos determinados días donde hacemos experimentos que dependen de otras cosas que ocurren. Entonces, eso no está totalmente definido. Durante el primer semestre yo hacía experimentos los viernes, por ejemplo, y los miércoles. Los lunes había reunión de departamento, los jueves tenía clase en no sé dónde. Entonces, tenía todos los días ocupado y solo el martes yo me podía quedar.

Investigador: Eso igual, podría ser quizás una crítica al modelo de gestión que se está llevando del teletrabajo específicamente para los académicos, que sus horarios, como dice usted, están demasiado restringidos o condicionados por otras cosas que el teletrabajo tampoco... o la oferta de teletrabajo que ofrece la DGDP tampoco está tan...

P1: Es que, claro, es... bueno, mira, si yo... si no eran... a ver, uno tiene como su prioridad, ¿no? Y si no hay ningún día en que yo pueda trabajar en la casa, vengo para acá nomás, pues ese es todo el problema, ¿sí? ¿Ya? Yo creo... yo me siento afortunado porque tengo la opción de elegir qué día me puedo quedar en la casa, ¿ya? En ese sentido yo creo que soy afortunado, pero... si tengo que venir todos los días, vengo.

Investigador: ¿Le gustaría que se acabara en algún momento? ¿O usted podría aprovecharlo mientras esté vigente?

P1: O sea, no, yo creo que... O sea, yo creo que es de bueno para todo el mundo, digamos. Debiera ser... Lo que pasa es que si uno trabaja con... si uno trabaja con meta, uno tiene que sacar las cuestiones adelante, no importa dónde lo haga. Está obligado a sacarlas adelante porque son las metas que tiene que cumplir. Pero si uno trabaja con horario, y uno puede leer el diario en la casa o en la pega, da lo mismo. Está obligado a cumplir un horario, eso es como... Yo creo que... Eso es como un incentivo a quedarse en la casa y no hacer nada, ¿ya? Yo creo que depende de la meta. Por ahí que tiene que hacerlo terminado, tiene que tenerlo en su casa, da lo mismo donde lo haga, pero tiene que hacerlo.

Investigador: Claro, tiene que estar. Gracias, profesor. Muy bien.

## E2

### Entrevistador

Si usted se sienta incómodo con alguna de las preguntas, podemos suspender en el momento que usted estime conveniente. Las primeras rondas de preguntas tienen que ver con el primer objetivo de la tesis, del trabajo que tiene que ver con analizar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias. Esto tiene que ver un poco con que desde hace un tiempo hasta ahora el teletrabajo no había sido instaurado de forma formal en ninguna institución, sobre todo pública.

Entonces ahora que nace esta modalidad en la Facultad de Ciencias, que es algo completamente nuevo, queremos analizar cómo se lleva a cabo y finalmente cómo impacta en nuestras relaciones interpersonales, en el desarrollo del trabajo. Los tres ejes principales que van a abordar esta investigación es, por ejemplo, descubrir brechas de género, si es que realmente sirve para

conciliar la vida privada y el trabajo, que son las directrices que tiene la misma ley que otorga esta modalidad de trabajo. El primer objetivo de esta investigación es caracterizar a los funcionarios de la Facultad de Ciencias que se acogen al reglamento sobre la modalidad de prestación de servicio que permite eximir de control horario al personal de la Universidad de Valparaíso, adoptando con ello la modalidad de teletrabajo.

La primera pregunta es, ¿cuánto tiempo lleva usted trabajando en la UV y en la Facultad de Ciencias? ¿Y cuánto tiempo lleva usted en el cargo de jefatura?

**E2**

Este 2024 son 11 años que llevo trabajando en la Universidad de Valparaíso y directamente en la Facultad de Ciencias también.

**Entrevistador**

¿Usted llegó directamente a la Facultad de Ciencias?

**E2**

Llegué a la Facultad de Ciencias y en el cargo de director del instituto, este octubre, cumpla tres años.

**Entrevistador**

¿En su primer periodo?

**E2**

En su primer periodo.

**Entrevistador**

Referente a los trabajos bajo su supervisión, ¿cuántos se acogieron al teletrabajo y de qué estamentos son? ¿Y cuánto tiempo llevan en esta modalidad?

**E2**

Actualmente tenemos un colaborador en el teletrabajo del Estamento de Funcionarios de la Universidad y está en modalidad de teletrabajo hace aproximadamente tres o cuatro meses.

**Entrevistador**

Ya. ¿Tuvo alguna complicación durante el proceso de selección?

**E2**

No, no tuvimos complicación en el momento de la selección. Se hizo la postulación a través de la convocatoria de la Universidad.

**Entrevistador**

¿La primera convocatoria?

**E2**

La primera convocatoria. El funcionario en cuestión postuló a la convocatoria debido a que cumplía con los estándares que la Universidad solicitaba para la adjudicación de la posibilidad de teletrabajo y adjudicó. Ahora, nosotros como Consejo decidimos también apoyar la postulación debido a que actualmente como la Universidad trabaja a través del sistema Gesdoc, a través de los servidores VPN remoto, no necesitábamos la presencialidad del funcionario en el Instituto. Aparte que ella ya había dejado de ser colaboradora también del programa de doctorado, que ahí sí requería que fuera presencial. Ella como dejó de trabajar en el programa de doctorado, no teníamos ninguna objeción para que se acogiera a la modalidad.

**Entrevistador**

Perfecto. Y respecto a su experiencia como directivo, ¿tiene usted alguna apreciación sobre las características de los funcionarios que se han acogido al teletrabajo? ¿Puede describir más o menos qué es lo que usted percibe sobre eso?

**E2**

Respecto a ellos, ¿cuáles son los requisitos que cumplen para acogerse a la modalidad?

**Entrevistador**

Claro, como caracterizar un poco, porque digamos que aquí en la facultad, en la Universidad en general, nos dividimos muy sectorialmente por académicos y no académicos, y cumplimos todos ciertos criterios, ciertas características, y respecto a académicos y no académicos. ¿Cuál es su percepción respecto de la elección al teletrabajo por cada uno de estos?

**E2**

Sí, te entiendo. Mira, respecto al estamento académico, nosotros tuvimos uno de nuestros colegas que en un momento estuvo interesado en la postulación, sin embargo después lo descartó. En general, en el instituto donde yo trabajo, es un instituto de ciencias experimentales, por lo tanto la mayoría dirige laboratorios de investigación, lo cual hace que la modalidad de teletrabajo no sea compatible.

Este investigador también dirige un laboratorio, pero lo puede dirigir de forma remota, porque es un laboratorio de cómputo más que un laboratorio de síntesis o de caracterización química. Pero como hay que dirigir estudiantes, como aparte tiene un cargo administrativo, tampoco es que lo pueda llevar a cabo de manera remota, considerando también la modalidad de teletrabajo que la universidad implementó. Entonces, por ese lado, ninguno de los académicos pudo acogerse a la modalidad de teletrabajo.

Respecto a los funcionarios, nosotros tenemos dos tipos de funcionarios, que son funcionarios que trabajan en mantenimiento de dependencias, los cuales no pueden hacer teletrabajo, y una de las funcionarias que es nuestra secretaria, que sí ella puede acogerse a la modalidad, porque principalmente sus funciones son burocráticas, es decir, manejo de documentos, firmas electrónicas, solicitudes, que se pueden manejar desde cualquier parte. Entonces, nosotros pensamos que en realidad el teletrabajo como modalidad es muy útil para funcionarios más que para académicos, por lo menos desde nuestra realidad como instituto de ciencia.

### **Entrevistador**

Muy interesante la precisión. La ronda de preguntas que viene a continuación tiene que ver con el segundo objetivo de la investigación, que tiene que ver con describir los factores motivacionales que esgrimen a las y los funcionarios para acogerse a la modalidad de teletrabajo, identificando las posibles brechas de género y el potencial impacto que tendrá esa modalidad de trabajo en su vida familiar y profesional. Y con respecto a este punto, ¿ha observado usted brechas de género entre los postulantes al teletrabajo de su instituto?

### **E2**

No, no encontramos brechas de género. Ahora, de acuerdo a los estándares puestos por la universidad, tiendo a pensar que la mayoría de los funcionarios, por lo menos que son elegibles para trabajar en la modalidad de teletrabajo, están más orientados a... Ahí sí puede haber una brecha de género, a mujeres, debido a que uno de los principales requisitos, no los principales requisitos, pero uno de los estándares tiene que ver con ser cuidador de personas que estén en tercera edad o de niños muy pequeños, que aparte tengan algún tipo de condición de salud.

Y esa es una de las principales, y de hecho nuestra funcionaria se acogió debido a eso. Y aparte también la lejanía del lugar de trabajo, entonces sí, puede haber una brecha pensando en los criterios que se establecieron para la publicación del trabajo y a que la brecha de género existe en que generalmente las cuidadoras son mujeres y no hombres. Aparte de eso, la mayoría de los funcionarios que llevan a cabo labores técnicas son hombres.

En el caso nuestro hay una brecha, nosotros tenemos un hombre y una mujer trabajando en las labores de mantenimiento. Tenemos una encargada de laboratorio y aparte tenemos un funcionario que está encargado de mantenimiento del laboratorio y limpieza. Pero a nivel un poco más amplio de facultades, la mayoría de las personas que están en labores de mantenimiento que son labores presenciales, son hombres.

**Entrevistador**

Sí, sí, exactamente.

**E2**

Entonces ahí probablemente sí hay una brecha. No una brecha en las personas que postulan en sí mismas sino en las personas que pueden postular.

**Entrevistador**

Claro, es como está formulada la modalidad.

**E2**

Exactamente, la modalidad está formulada bajo ciertos criterios que beneficiarían de manera en mayor medida a mujeres versus hombres.

**Entrevistador**

Desde la mirada de jefatura, ¿usted cree que este beneficio concilie la vida familiar y privada con la vida profesional de quienes se acogieron?

**E2**

Sí. De hecho, uno de los principales motivos que se me han expresado de por qué la gente quiere postular una modalidad de teletrabajo es precisamente ese, lograr conciliar de mejor manera la vida laboral y la vida familiar. En el sentido horario, por ejemplo, y también tiene que ver en parte con el sentido económico, es decir, cómo logro cuidar a una cierta persona que está en mi cargo sin tener la necesidad de contratar a alguien y poder hacerlo yo.

O sea, poder estar trabajando y cuidando al mismo tiempo.

**Entrevistador**

¿Y usted cree que esas cosas al superponerse puedan ser contradictorias también para terminar en una conciliación entre ambas esferas, digamos?

**E2**

Potencialmente sí puede serlo, puede serlo. Ahora, como estamos recién empezando en el proceso de teletrabajo, todavía no terminamos un semestre, entonces yo creo que va a venir el tiempo de las evaluaciones y ahí vamos a saber si realmente funcionó como mecanismo conciliador entre la vida personal y la vida laboral, o si no funcionó, o si funcionó para ciertas personas en ciertas condiciones y no para otras. Yo creo que todavía es muy temprano para saber si funcionó como mecanismo.

Yo creo que quizás el próximo año vamos a tener una visión más clara de eso. Ahora, desde el punto de vista nuestro, como jefatura, nosotros no hemos visto un decaimiento, un decrecimiento

en la calidad de las labores que lleva a cabo la funcionaria que está en teletrabajo. Por el contrario, hemos notado que contesta más rápido, que uno la puede ubicar de manera más sencilla vía telefónica e incluso ella dedica horas laborales, o más horas laborales considerando que reduce su tiempo de traslado.

Entonces, ella puede en ese sentido ser un poco más eficiente al momento de responder ciertas solicitudes.

**Entrevistador**

Entiendo. Y en cuanto al número de personas, bueno aquí en este caso es una, y el número de personas que cumplían con los requisitos para postular y no lo hicieron. ¿Qué cree usted respecto de esto?

¿Tiene que ver un poco con lo que usted comentaba sobre las labores que realizan o tiene que ver más con un tema de género o de vida personal?

**E2**

En el caso nuestro, netamente tiene que ver con las funciones. Yo creo que, como te decía, dentro de los académicos muy pocos podrían optar a la modalidad de teletrabajo. Principalmente yo digo que, bueno, había varias cosas, para ser más específicos.

Dirigir un laboratorio de investigación y estudiantes que están dentro de un laboratorio de investigación significa que uno tiene que estar presente los 5 o 10 laborales acá. Porque uno no puede dejar a los estudiantes sin supervisión dentro de un laboratorio. Eso ya hace que quienes dirigen un laboratorio no puedan optar a la modalidad de teletrabajo.

Después hay un asunto logístico. Porque uno, cuando elige una modalidad de teletrabajo, uno tiene que escoger ciertos días. Dependiendo de la modalidad, si es 4x1 o 3x2, uno tiene que escoger ciertos días.

Y muchas veces las actividades que uno planifica de manera presencial son fluidas. Es decir, se planifica en un día y después ocurre algo. Alguien no puede asistir ese día a una tesis, por ejemplo, y tiene que moverse.

Entonces esa fluidez es incompatible con la rigidez del sistema en el sentido de que por un asunto de seguro usted tiene que venir, por ejemplo, solamente los miércoles y los viernes. ¿Por qué? Porque uno decretó que esos días iba a cumplir las labores y uno calendariza cosas para cumplirlas esos días y después no puede hacerlo.

Además, los horarios de clase van cambiando semestre a semestre. Entonces, desde un punto de vista académico, la modalidad es muy poco compatible. Desde un punto de vista funcionario, es mucho más compatible.

Siempre y cuando no sean labores de tipo técnico.

### **Entrevistador**

Ahora la siguiente ronda de preguntas tiene que ver con el último objetivo. El último objetivo tiene mucho más que ver con el objetivo central de la investigación, que se trata de explorar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso, tanto en su dimensión formal, que tiene que ver con el control, la supervisión, la comunicación, desempeño, etc., como simbólica, que tiene que ver con la identidad, con los imaginarios, la pertenencia y el hábitus. Respecto de esto, por favor yo le pido que me cuente su experiencia respecto de algunos puntos como, por ejemplo, el control horario.

**E2**

El control horario es bastante complejo de llevar a cabo. Yo sé que se trabaja con una aplicación, en el teléfono, que uno cuando se sienta a trabajar la prende y cuando termina su jornada la apaga. Pero es un control igual remoto, no hay un control biométrico.

Es un control donde uno podría prender el teléfono, prender la aplicación y no hacer nada. Entonces el control estricto horario es mucho más complejo de llevar a cabo. Nosotros no hemos tenido problemas.

Yo creo que el mejor control horario que nosotros hemos llevado a cabo es precisamente comenzar a intercambiar información con la funcionaria apenas comienza la jornada laboral y considerar no es cierto, el tiempo de respuesta. En general no hemos tenido tiempos de respuesta superiores a una hora, 40 minutos desde que comienza el traspaso de información, lo cual nosotros creemos que está bastante bien.

**Entrevistador**

Claro, considerando que es como lo mismo de forma presencial.

**E2**

Exacto. Entonces, creo que no ha habido un deterioro en el tiempo de respuesta y por lo tanto creo que el control horario, a pesar de que no se puede llevar a cabo de forma efectiva con un control biométrico, la velocidad de traspaso de información y los horarios de traspaso de información son los mismos que tendríamos cuando el trabajo era presencial, por lo menos con ella.

**Entrevistador**

Muy relacionado a lo anterior, la supervisión y la comunicación entre usted y su funcionaria.

**E2**

La supervisión, nosotros lo que hemos estado haciendo, yo directamente como jefatura, la hacemos a través de correo electrónico, tanto la supervisión como la comunicación. La hacemos a través de correo electrónico y para casos muy muy puntuales utilizamos algunas redes sociales como Whatsapp, por ejemplo, o el chat de Gmail. Pero la mayoría del traspaso de información, comunicación y control se hace a través del correo electrónico.

**Entrevistador**

Y respecto, ¿qué observa usted entre la comunicación entre la funcionaria y el resto de los colegas o compañeros de trabajo que eran equipo de forma presencial y que ahora están en ausencia de la funcionaria?

**E2**

Mira, para otro ejemplo, nosotros tenemos consejos de instituto cada dos semanas, los días jueves, siempre en el mismo horario. Los días jueves no son los días presenciales de nuestra secretaria. Entonces siempre antes de los consejos hay que procurar que la sala esté limpia, que haya agua, que esté ventilada y que esté limpia.

Hasta el momento de los tres meses que lleva nuestra secretaria trabajando en teletrabajo, es decir, hemos tenido por lo menos seis o siete consejos, nunca hemos encontrado una sala en condiciones no aptas para llegar a cabo una reunión, lo cual significa que ella está comunicándose directamente con el técnico, que es el encargado de preparar la sala, limpiar. Yo creo que ese es

el ejemplo más claro que te puedo dar, que sigue habiendo una comunicación fluida entre ellos a través del correo electrónico y también a través de teléfono.

**Entrevistador**

Y en aspectos informales, por ejemplo, en cómo caracterizar a la funcionaria, como la graciosa, como la persona que estaba para ayudar al resto, ¿cómo podría usted caracterizarla del aspecto informal del trabajo?

**E2**

Bueno, nuestra secretaria dentro de los funcionarios era la serie, era la persona que llamaba la atención cuando algo no estaba hecho y lo sigue haciendo. Cuando alguien no ha firmado algo o cuando se solicita información a todos, y muy poca gente responde, ella era la insistente. Ahora, esa insistencia nunca, ella a pesar de estar de forma presencial, esa insistencia nunca fue presencial.

Ella nunca iba a las oficinas de los profesores a pedirles cosas, siempre lo hacía a través de correo electrónico, para equilibrar un flujo de información trazable. Y eso siguió así. Entonces, nuestra secretaria, claro, era la que nos llamaba al orden cuando había que hacer algo urgente y alguien no había respondido.

Por ejemplo, las jornadas horarias, final de jornadas horarias, o firmar, por ejemplo, las evaluaciones académicas. Ella era la que estaba pendiente de que todos firmáramos, ¿no es cierto? Y cada vez que alguien se le olvidaba algo y cuando faltaba...

Ella tiene un cronograma super escrito, entonces si falta una semana para presentarla frente al consejo de facultad, ella inmediatamente manda un correo, me falta tal y tal profesor que no ha

firmado, por lo tanto eso siempre lo mandaba con correo directo. Entonces, la relación entre ella y los académicos y el resto de sus compañeros funcionarios sigue siendo más o menos la misma.

**Entrevistador**

No se pierde su presencia, digamos, no se siente la ausencia.

**E2**

Aparte que, desde lo que pasó en pandemia, aprendimos a trabajar así. Aprendimos que la relación con nuestra secretaria era una relación virtual, donde no la veíamos todos los días y donde de hecho yo mismo, desde que se instaló la firma electrónica, para firmar y no necesitamos firmar con lápiz azul y poner el timbre al lado, sino basta con insertar la firma electrónica, todos nos hacemos así. Eso nos ahorra tiempo, nos ahorra materiales, recursos y al final hace que el trabajo sea más rápido y eficiente.

**Entrevistador**

En el fondo que no cambia mucho a la versión presencial. ¿Respecto del desempeño habitual y las facilidades?

**E2**

Volviendo un poco a lo anterior, aparte, ella está en modalidad 4x1, o sea, está un día acá trabajando todo el día desde la... Ella generalmente llega antes de que comience la jornada. Generalmente llega a las 7 y media, 8 de la mañana.

Entonces, en ese momento, en esa jornada, ella sí interactúa con el resto de sus colegas, con secretarios de otros institutos, o con los nuevos funcionarios de otros institutos o con algunos profesores. Entonces, aún así no se pierde, ella tiene un día de interacción con nosotros.

**Entrevistador**

¿Y del desempeño habitual y las facilidades?

**E2**

¿Respecto al desempeño habitual?

**Entrevistador**

Claro, en lo estricto de cumplimiento y de las facilidades que permite el teletrabajo, digamos, de extensión horaria, por ejemplo, de la facilidad que, no sé, un día pueda decirle voy al supermercado, vuelvo, o voy a la farmacia y vuelvo, y el desempeño con ambas cosas juntas.

**E2**

Entendido. No hemos tenido conflictos hasta el momento respecto a este caso.

**Entrevistador**

Y que tenga también que ver con el requisito que ella haya utilizado para postular si es cuidado, si es eso al mismo tiempo que se compense con el desempeño.

**E2**

Entiendo. Ahora, el requisito, o sea, ella solicitó teletrabajo basado en dos motivos. Primero, ella está a puerta de jubilar.

No pudo jubilar a pesar de que ya tenía 60 años, no pudo jubilar el año pasado porque le faltaba un mes para cumplir los 10 años. Entonces, que fue la primera convocatoria al Incentivo al retiro.

Entonces, ahora está en la convocatoria y ya está postulando. Entonces, ya es una persona que está a la puerta de la tercer edad. Tiene, en general, ¿no es cierto?, una condición de lejanía o de relativa lejanía.

Vive en un lugar no alejado, pero sí es difícil acceso para ella, en un cerro en Valparaíso, de la Avenida Alemania. Entonces, el desplazamiento para ella ya no es tan fluido como sería si tuviera 40 años, ¿no es cierto?, y le cuesta más moverse.

Entonces, considerando esas dos alternativas, ella se le adjudicó con la modalidad de teletrabajo.

Entonces, sus labores básicamente son ya no de cuidadora. En su momento ya había postulado cuidar porque tenía a su padre enfermo y su padre falleció antes de poder adjudicar teletrabajo.

Y respecto a las labores, ya la compatibilidad de las labores con las labores que debería hacer con teletrabajo no hay ninguna incompatibilidad. No hay ninguna. Es decir, el hecho de ser una persona ya con más edad le facilita el teletrabajo, el hecho de poder cumplir de manera más correcta su jornada.

### **Entrevistador**

Y respecto a eso último que usted dice, con el cumplimiento de normativas en general, ¿usted cree, no tanto concentrándonos en ella como cumplidora de las normativas, sino que en la facilidad o los cambios que generan esta nueva modalidad, ¿usted cree que se deben generar nuevas normativas? ¿Se pueden aplicar a las personas en modalidad de teletrabajo o usted cree que hay cierta incompatibilidad con algunos puntos de cada normativa?

### **E2**

Yo creo que hay compatibilidades. Hay algunas normativas que tienen que actualizarse. No sé si todavía la universidad tiene una normativa respecto al código de vestimenta, obviamente eso no lo vamos a poder evaluar.

Pero el resto de las normativas que tienen que ver, por ejemplo, con los códigos de relaciones interpersonales están perfectamente claros y se tienen que cumplir independientemente de usted de manera presencial o no. Tener un ambiente laboral cordial tiene que ver con evitar el uso del correo electrónico para otros fines que no sean capaz de información académica, la utilización del teléfono para transmitir información de tipo académica, evitar el uso de redes sociales para transmitir información académica y evitar también la transmisión de forma informal de información que puede ser sensible a través de redes sociales. Ahí yo creo que sí, tendríamos que ver una actualización, cómo restringir eso, ver una manera de cómo cautelar de que la información siga siempre el mismo canal, que el canal sea el correo electrónico para la transmisión de información y no a través de chat o redes sociales, porque eso hace que la información pueda ser filtrada fácilmente, sobre todo cuando estamos hablando de situaciones sensibles. Ahí yo creo que sí, hay una manera, o tiene que haber una manera, yo no sé si a través de la utilización de los VPN se puede normalizar eso o puede haber un registro en el caso de que alguien, por ejemplo, se denuncie de estar siendo acosado virtualmente por un académico o por un funcionario o viceversa, pero hasta donde nosotros hemos trabajado con teletrabajo, se han cumplido las normas y no hemos tenido problemas de incumplimiento graves a las normas. Lo único que podemos decir que es un poco más complejo tiene que ver con la modalidad híbrida, ¿no es cierto?, donde tienen que venir un día acá, ¿qué pasa si el día que tenían que venir no pudieron venir por la cosa que sea enfermedad o algún tipo de imprevisto casero? ¿Cómo se hace la recuperación de ese día?

¿Se tiene que recuperar presencial o basta con un informe o una solicitud vía correo electrónico al gestor directo para decir hoy día me quedo teletrabajo y recupero otro día? Ese tipo de cosas

todavía no las tenemos muy claras, pero en general la normatividad se ha cumplido, no hemos tenido problemas cumpliendo normas ni horarios. Entonces creo que para el caso de nosotros no ha sido un problema.

**Entrevistador**

Y este es el último punto de la ronda anterior. Respecto a la habilitación de espacios, ¿tiene alguna idea de cómo la funcionaria tiene sus herramientas de trabajo las aporta ella, se las entrega al instituto? ¿Cuántas son?

¿Cuántas tiene que aportar ella?

**E2**

No lo entiendo. Ella dispuso de un computador que era del instituto para su trabajo. Respecto a mobiliario, nosotros comprendimos mobiliario que tenía que ver con sillas, pero ella nos informó en ese momento que ya tenía disponible una silla para trabajar.

Y respecto a la conexión a internet, uno de los requisitos del teletrabajo es que los funcionarios tengan una conexión a internet propia de buena calidad. Entonces nosotros nos pusimos de acuerdo con ella respecto a la necesidad de equipamiento computacional. Ella utilizó uno de los computadores que estaban asociados al instituto y trabaja con ese.

Ahora, en los días laborales presenciales, que es el día, ella dispone de un espacio común donde trabaja de forma presencial y tiene su computador, escritorio, silla. Es un espacio común donde puede ser ocupado por más de una persona. Y su escritorio sigue siendo de ella.

Nadie lo utiliza, a no ser que, por alguna razón de emergencia, nosotros tengamos que usar el computador, pero en general es un espacio que está habilitado para ella, dentro de la dependencia del instituto.

**Entrevistador**

Y como última pregunta, antes de cerrar, del objetivo anterior. Me gustaría saber que usted me contara qué piensa, sobre cómo percibe usted la convivencia del grupo con esta nueva modalidad. Muy relacionada a la pregunta que ya habíamos conversado.

**E2**

En general, cuando discutimos como consejo del instituto la modalidad de teletrabajo, durante los primeros 15 o 20 minutos de la conversación había resistencia. Pensando en qué pasa si necesito a algo, necesito hablar con ella. Entonces, si necesita alguien a hablar con nuestra secretaria, ella habilita su número de teléfono celular para que la puedan llamar y mediante correo electrónico.

Entonces, considerando que la mayoría de los trámites que tenemos que hacer con ella tienen que ver con el traspaso de documentos, y en la mayoría de esos documentos son en formato PDF, no es necesario tenerla cerca. Y rápidamente nos dimos cuenta que en realidad no había ninguna forma de decir que no era el teletrabajo apropiado para ella. Si eso afectó la cohesión del grupo, tiene que ser que no.

Tiene que ser que no. Cuando había más funcionarios en el instituto, había una relación más cohesionada entre ellos. Pero yo creo que la falta de cohesión entre ellos no tiene que ver mucho con el teletrabajo.

Tiene que ver con que tienen caracteres no afines.

**Entrevistador**

Con afinidad.

**E2**

Exacto. Porque tenemos una funcionaria que es muy joven, que no tiene mucho en común con la secretaria, y con el otro funcionario que está trabajando con nosotros, tampoco hay una relación estrecha entre ellos, una relación netamente laboral. Entonces, ella, también como una persona seria, también tiende a fraternizar con personas cercanas a ella solamente.

Ella no tiene una relación cercana con muchas de las personas del instituto. Tiene una relación laboral. Y con las personas que tienen una relación cercana somos bastante pocos.

Tenemos dos o tres académicos, o cuatro, con los cuales ella convive de manera más cercana.

Conversamos cosas fuera del trabajo.

**Entrevistador**

En el fondo no se quebrantaban.

**E2**

No, no se quebrantaban.

**Entrevistador**

¿Y cómo se percibe usted con un equipo o con una funcionaria en trabajo remoto? Como directivo, digamos, como jefatura.

**E2**

Uno se siente, de repente, trabajando como en dos ligas diferentes. En el sentido de que muchas veces, con los académicos, la comunicación entre académicos creo que es más necesaria que sea frontal, que sea en persona. Porque muchas veces hay que discutir cosas que son complejas de tratar y que la discusión vía correo electrónico es muy lenta.

Con funcionarios es una comunicación más efectiva en el sentido de que más bien es unidireccional. Es decir, yo solicito a un instituto que me apoye en tal cosa, o que por favor necesite que me ayude a redactar esto u otro. Yo le doy indicaciones concisas y claras y la funcionaria sabe exactamente qué es lo que tiene que hacer.

Las comunicaciones, en ese sentido, no me gusta decirlo de esa forma, pero es más vertical. Las cosas son más horizontales y tienen que ver con temas académicos, que tienen que ver con manejo de estudiantes, preparación de cursos, división de cursos, cursos colegiados. Tiene que ver con organizar información que es más compleja.

En el sentido de que muchos académicos tienen funciones diferentes y tienen horarios diferentes de clases, horarios de trabajo en el laboratorio, y por lo tanto tratar de calzar eso es mucho más complejo y quizás requiere una comunicación más rápida y efectiva que es lo que ocurre cuando uno habla frente a gente con alguien. Con funcionarios, de cuales no destacamos, creo que esa verticalidad hace que el trabajo no se vea perjudicado por esta modalidad del trabajo.

### **Entrevistador**

Entiendo. Ya, porque con esto estamos terminando. ¿Perdón, terminé?

Sí. Ahora vamos a concluir un poco todo lo que ya hemos ido profundizando de manera más genérica, no tanto haciendo hincapié en la funcionaria en este caso específico. Me gustaría saber qué es lo que piensa usted sobre el teletrabajo desde su posición de jefatura.

### **E2**

Perfecto. Mira, yo creo que una de las principales lecciones que nos dejó la pandemia y estar trabajando desde casa es que muchas de las funciones que nosotros llevamos a cabo

perfectamente pueden ser teletrabajadas. Si tuviéramos otra realidad, considerando los estudiantes que recibimos, perfectamente las universidades podrían trabajar haciendo clases a distancia y ahorrando un montón de recursos en el espacio físico.

No estamos en esas condiciones, lamentablemente. Dependemos nosotros de tener a los estudiantes frente a frente para que nos podamos asegurar de que están adquiriendo los conocimientos que tienen que adquirir. Por lo tanto, las labores docentes, creo que aún no estamos preparados para teletrabajarlas.

Respecto a las labores burocráticas que tienen que ver con la jefatura, permiso, oficio, firmas de convenio y ese tipo de cosas, perfectamente pueden ser teletrabajadas. Considerando la manera en la cual se manejan los documentos hoy en día, perfectamente pueden ser teletrabajadas. Tener un buen servidor de correo electrónico, una nube con una capacidad decente, perfectamente puede manejar todos los documentos de un instituto de manera remota.

Entonces yo creo que sí, quizás nos falta un poco de madurez para incorporar nuevas labores al teletrabajo, como la docencia. Y hay labores que son claramente no teletrabajables. La investigación científica, experimental, lamentablemente no es posible llevarla con teletrabajo.

Aún no se puede. Probablemente, quizás no es muy lejano pero si uno circunscribe y agrupa las labores, perfectamente un académico podría tener un teletrabajo parcial más flexible, considerando que yo podría dedicar, por ejemplo, dos o tres días a mis labores administrativas y dos días a las labores presenciales que tienen que ver con docencia e investigación, o viceversa, dos días a la labor administrativa y tres días a la docencia, y no tener que estar cinco días a la semana acá.

Pero como decía, todavía ese nivel de organización no lo tenemos.

**Entrevistador**

Entonces, respecto de esto, ¿Usted está de acuerdo con esta modalidad y en especial cómo se está llevando a cabo?

**E2**

Yo sí estoy de acuerdo.

**Entrevistador**

¿Qué aspectos cambiaría o qué aspectos mejoraría?

**E2**

Yo creo que lo que cambiaría es generaría una modalidad un poco más fluida en el tiempo. Por ejemplo, que no sean días teletrabajables, sino, por ejemplo, jornadas o medias jornadas. Por ejemplo, considerar que yo podría, por ejemplo, hacer teletrabajo durante tres medias jornadas a la semana y que esas medias jornadas fueran fluidas.

Ahora, yo sé que hay un asunto también problemático que tiene que ver con los seguros, con los espacios físicos también. Creo que eso es lo que yo mejoraría. Quizás lo haría un poquito más flexible.

También haría un poco más flexible el hecho de que podamos tener modalidades teletrabajables que sean reversibles. Es decir, trabajar un semestre de teletrabajo y un semestre de trabajo presencial. Y no tener que casarme solamente con una modalidad o teletrabajo o presencial, sino que fuera algo más fluido también en ese sentido.

Donde yo, por ejemplo, tengo un semestre súper cargado de docencia y obviamente no voy a poder hacer teletrabajo. Pero quizás el semestre siguiente sí lo voy a poder hacer porque quizás

tengo menos clases o las tengo reducidas a un día o dos días. Esos son los días de trabajo presencial y los otros días voy a irme a la casa a hacer teletrabajo en el caso de que no tenga que hacer investigación.

**Entrevistador**

Entiendo. Bueno, profesor, aquí termina la ronda de preguntas. Yo le agradezco mucho, de verdad, su disposición.

**E2**

No, gracias.

**Entrevistador**

Ha sido muy interesante conversar con usted. Hay aspectos que usted ha mencionado, por ejemplo, comentar sobre hacer un análisis de por qué los académicos no tienen la iniciativa de tomar el teletrabajo. El punto que usted allí ha tocado, a mí me parece súper importante, sobre todo para analizar la cultura organizacional que tenemos aquí en ciencias, sobre todo que la mayoría son científicos.

Personas que están no solo en contacto con el aula, sino que también en contacto con la investigación y con otras áreas que muchas veces no están tan expuestos al ojo externo. Entonces, ha sido muy enriquecedor conversar con usted y analizar como aspectos nuevos que dentro de mi lógica no estaban tan organizadas en formación.

**E2**

Y bueno, de hecho, tú vas a tener, dentro del mismo grupo académico de investigadores, vas a tener distintos subgrupos. Porque, por ejemplo, hay ciencias experimentales que se basan en

laboratorios, por ejemplo, los astrónomos. Los astrónomos son experimentalistas, observan, pero los laboratorios de observación no están acá, están en el norte.

Ellos no trabajan en el norte, por lo tanto, ellos lo que hacen es recibir los datos. Los datos hacen su procesamiento estadístico, y eso es todo virtual igual. Entonces, ellos también perfectamente podrían trabajar desde sus casas.

El problema es que como tienen estudiantes de posgrado, y ese otro área que quizás no tocamos de manera tan directa, tiene que ver con los estudiantes de posgrado. El hecho de que tú puedas llevar a cabo la investigación de manera virtual, no significa que no tengas que venir, porque tienes que supervisar a estudiantes.

**Entrevistador**

Claro, exactamente, que necesitan una supervisión.

**E2**

Y los estudiantes de posgrado, a pesar de que también hagan ciencias no experimentales, están becados por una beca que los obliga a una dedicación a una preparatoria presencial. Entonces, hay cosas, ¿no es cierto?, que te dicen, yo perfectamente podría aportar a esto, pero hay como cosas burocráticas tangenciales a mi trabajo que me lo impiden. Entonces, por eso es que hay astrónomos ahí, ¿no es cierto?, que perfectamente pueden estar en la casa, pero no están en la casa porque tienen que supervisar estudiantes.

**Entrevistador**

Claro, porque a nivel universidad es el mínimo porcentaje de académicos que están acogidos al teletrabajo, no solo aquí en la Facultad de Ciencias, sino que a nivel universitario.

**E2**

Yo desconozco si en la Facultad de Ciencias hay académicos que se fueron en el teletrabajo

**Entrevistador**

Poquito, son a nivel general dos.

**E2**

Y la mayoría probablemente son de ciencias no experimentales, matemáticas o estadísticas.

**Entrevistador**

Claro, uno de ellos se fue con la modalidad híbrida y el otro se fue con horario excepcional, así que tampoco está toda la semana o gran parte de la semana en la teletrabajo.

**E2**

Así es. El resto son todos experimentalistas, fisiólogos, neurociencias, biólogos, químicos, todos tenemos laboratorios también, entonces esas labores son presenciales, son 100% presenciales.

**Entrevistador**

Y eso es parte también de la competencia interna, del tema de la investigación, las publicaciones, los paper, le va dando el prestigio también, no tanto al académico, sino al entorno.

**E2**

Exacto. Bueno, ahí tienes también el caso de que las jornadas, muchas veces, las jornadas de lo científico son más extensas de lo que el papel dice, ¿no es cierto?, o de la jornada que tú llenas, porque muchas veces estás entre clases, reuniones, consejos, estudiantes, durante horarios de consulta, y muchas veces para dedicarte a reuniones con estudiantes de tesis, de postgrado, para sentarte a escribir un artículo, por ejemplo, necesitas paz, tranquilidad y calma, y esa paz, tranquilidad y calma muchas veces no está dentro de los muros de la facultad, entonces muchos,

muchos de nosotros en periodos productivos científicos nos tocó trabajar de noche, y una vez que los niños se van a acostar, estás frente al computador desde las 10 a las 12 de la noche leyendo artículos, sacando ideas y escribiendo, proyectos de investigación, artículos científicos, o revisando también escritos de tesis de estudiantes.

**Entrevistador**

Entonces podríamos decir que en el fondo existe una especie de horas indirectas que terminan siendo teletrabajables.

**E2**

Exacto, o sea, la modalidad de teletrabajo para los científicos siempre existió, como una modalidad de trabajo que tenía que ver con trabajo desde casa, donde muchas veces uno prepara clases también, en ese horario, y yo por ejemplo también lo hago, me siento a trabajar en la noche, mando correos electrónicos, pero en vez de mandarlo de la noche yo mando que Gmail lo mande a las 8 de la mañana, lo deajo como correo pendiente, y eso generalmente se hace, y es algo como más o menos el mismo tiempo.

**Entrevistador**

Interesante. Claro, eso nos ayuda igual a poder analizar, no solo el teletrabajo, sino que la cultura organizacional del investigador en este caso.

**E2**

Es una especie de regla no escrita, dentro de ser un investigador productivo, implica que tienes que trabajar de noche, y que tienes que llegar a escribir tus proyectos, y escribir tus artículos, y leer de noche, porque estudiantes, académicos, necesitan cosas, entonces son distractores que no te permiten.

**Entrevistador**

Y en eso que usted comenta sobre lo que tiene que ver con la conciliación de la vida privada y la vida laboral, en este contrato implícito que existe, ¿cómo cree usted que podría fusionarse?

¿Existe conciliación?

**E2**

No lo sé. Yo creo que hay gente que lo ha logrado y hay gente que no lo ha logrado. Hay gente que le dio súper bien alguna vida de pareja, por ejemplo, con un trabajo de estas características, y hay gente que le dio muy mal.

Yo creo que la mayoría de las conciliaciones exitosas en la vida personal implican que las parejas sean del mismo rubro, y por lo tanto entienden que yo tengo que trabajar. A las nueve y media de la noche en vez de irme a acostar a ver una serie, tengo que sentarme con el computador y trabajar. Ahora, si son de rubros completamente diferentes, quizás nunca lo van a entender.

No hay por qué estar trabajando la novedad de la noche. Yo creo que hay que hacer un análisis, quizás una pausa, una tesis también. ¿Cuál es el porcentaje de académicos que llevan a cabo días familiares exitosos siendo científicamente productivos?

Ese es otro cuento. Porque uno tiene periodos de productividad, después te empiezas a recuperar, o de repente no te recuperas y te dedicas a otras cosas. Pero la gente que se ha mantenido siendo exitosa durante mucho tiempo, la cantidad de sacrificios que hicieron, horarios, son brutales muchas veces.

Son realmente brutales esas gentes que muchas veces no tienen días familiares, viven para su trabajo. Y ahí también hay un hecho invisibilizado que tiene que ver con la salud mental de los

investigadores. ¿Qué pasó con investigadores que su contacto humano diario era venir a la universidad y hablar con los colegas y estudiantes?

¿Qué pasó durante dos años de pandemia cuando eso afectó las condiciones de salud de los académicos? Eso quizás nadie sabe aún, pero quizás estamos viendo consecuencias.

**Entrevistador**

Claro, claro. Esto está recién, recién están saliendo los resultados.

**E2**

Estamos recién caracterizando esto y todavía no se ha hecho, creo yo, el nexo concreto de los problemas de salud mental de los académicos. No sé cómo estos aumentaron o disminuyeron.

**Entrevistador**

Pero queda mucho por explorar. Estamos en pañales.

**E2**

Tienes una potencial tesis doctoral.

**Entrevistador**

Vamos a ver cómo resulta esto. Un paso a la vez. Bueno, profesor, yo le vuelvo a agradecer su tiempo, su disposición y la información que te han entregado.

Definitivamente ha resultado muy, muy valiosa y en cuanto tenga los resultados se los comparto para que pueda ver cómo es la cultura organizacional de la facultad con teletrabajo.

**E2**

Bueno, ya, ya. Va a ser interesante leer eso.

**Entrevistador**

Sí, espero y no tener tantas faltas.

**E2**

Va a ser interesante leer eso.

**P2**

**Entrevistador**

La siguiente ronda de preguntas tiene que ver con el primer objetivo de la investigación, que en este caso es caracterizar a los funcionarios de la Facultad de Ciencias que se acogen al reglamento sobre modalidad de prestación de servicios que permite eximir del control horario el personal de la Universidad de Valparaíso. Por favor, cuénteme, ¿cuánto tiempo lleva usted trabajando en la UV y en la Facultad de Ciencias?

**P2**

¿A contrata o de todo?

**Entrevistador**

En general, su trayectoria.

**P2**

Cinco años.

**Entrevistador**

¿Y qué es lo que ha hecho durante estos cinco años y qué se ha desempeñado y qué calidad también está?

**P2**

Actualmente estoy a contrata, este es mi segundo año a contrata, estuve como tres años de honorario y también fui beca de apoyo. Empecé haciendo FUS, rendiciones de gastos, después entré como en el área de inventario, he visto también adquisiciones un poco, así como los requerimientos, contabilización de existencias, ahora estoy en [unidad a la que pertenece], donde veo resoluciones, oficios, registros académicos, tramitaciones de grado y varias otras cosas más.

**Entrevistador**

¿Estás contratada como profesional?

**P2**

Sí.

**Entrevistador**

¿Conoce el grado al que está inscrito?

**P2**

Sí, estoy en el grado 15.

**Entrevistador**

Ya, perfecto. ¿Y tu formación académica?

Soy administradora pública de la Universidad de Valparaíso.

**Entrevistador**

De su paso por la UV, ¿cómo ha sido su experiencia de trabajo? Defina los aspectos más relevantes de sus tareas y funciones.

**P2**

Mi experiencia ha sido gratificante, he aprendido muchísimas cosas que en la teoría nos enseñaron en la U, pero en la práctica son totalmente distintas.

Bienes y servicios, en verdad comprar es otro mundo... comprar es otro mundo, o ver cuándo se tiene que hacer con el trato directo, cuándo tiene que hacer licitación, cuándo tiene que pasar por una compra ágil, los montos, revisar requerimientos, todo el tema es otro mundo. El ambiente laboral también ha sido bacán, súper maravilloso, así como que siempre si necesitai' ayuda o necesitai' saber algo de información, siempre está disponible algo como para ayudarte.

**Entrevistador**

Genial.

**P2**

Sí, en todo el ámbito.

**Entrevistador**

¿Vives solo o con pareja? Esta pregunta, perdón, no te hice la introducción, es personal, pero es más o menos para tener claridad de quién eres tú como funcionaria.

**P2**

Sí, vivo con mi pareja y nuestro hijo.

**Entrevistador**

Ya, perfecto. La segunda ronda de preguntas tiene que ver con el segundo objetivo de la investigación, que es describir los factores motivacionales que esgrimen a los funcionarios para acogerse a esta modalidad.

Así identificamos posibles brechas de género y vemos también el impacto que tiene en la vida familiar y personal y profesional el acogerse al teletrabajo. La primera pregunta es, entiendo que usted se ha acogido al teletrabajo. Cuénteme, por favor, cuál es la modalidad adjudicada al teletrabajo.

**P2**

Yo estoy en una modalidad intermedia, por así decirlo, porque no estoy acogida a la oficial que son 4x1 o 3x2, sino que yo trabajo los días jueves en mi casa y viernes por medio, ya que mi pareja trabaja por turnos rotativos y los jueves y viernes nos acomodamos con el cuidado de nuestro hijo.

**Entrevistador**

Genial. De los requisitos con los que usted postuló al teletrabajo, ¿me puede explicar cuáles son los que usted tenía para presentar en ese momento?

Sí, en primera instancia es que mi hijo M\*\*\*\* tiene una rinitis aguda súper fuerte que se intensifica heavy con los resfriados del invierno, o sea, siempre está resfriado, semirefriado, entonces eso le transforma en bronquitis obstructivas que pueden ser agravadas y además por su dermatitis atópica, no puede tomar corticoides que le ayuden a disminuir esa inflamación como del sistema respiratorio. Entonces no puede ir al jardín. Y cuando estuvimos revisando temas de cuidado, la verdad es que es excesivamente caro que una persona cuide a tu hijo 5 días a la semana en horario laboral, que son 8 horas, de hecho, un poco más porque hay que contabilizar también el horario del trayecto, por tanto, son 9 horas diarias.

Entonces dentro de todo lo que pudimos organizar en su momento para poder retornar, tomamos la decisión de que 3 días, podíamos pagarle solo 3 días a una persona y que los otros dos íbamos



jugamos un ratito y luego ya de lleno, de vuelta al trabajo, hasta la hora del almuerzo, le doy el almuerzo y se duerme y ahí termino de desarrollar el día.

**Entrevistador**

¿Es un impedimento para ti hacer estas dos cosas al mismo tiempo o crees que puedes desarrollarlo completamente en libertad tu desarrollo profesional? Mira, en mi caso, con M\*\*\*\*, que es súper tranquilo y que en verdad si yo le pongo la tele, de verdad puede estar dos horas mirando sus monitos, se ha vuelto sencillo. Hay días que cuando está enfermo o cosas así, es un tanto más complicado y que me tocó en invierno mucho, que lamentablemente por el tema de su rinitis, nosotros cuando tomábamos la micro, aunque no nos enfermáramos, mi pareja y yo nos enfermábamos a él, entonces tuvo como, todos los meses tenía al menos dos semanas resfriado y ahí era un poco más complicado, pero en verdad si lo tenía en la pechuga tomando pecho, yo podía igual avanzar.

Igual también me ha costado así como ciertas cosas y he tenido que quedarme extendida, o sea, extender mi jornada hasta más tarde para poder terminar ciertas cosas que no pude avanzar cuando mi hijo está enfermo. Pero han sido pocas las veces que me ha sucedido, como que habitualmente nos va bien con esta mayoría del trabajo. Igual hay días que lo bajo donde mis abuelos, o llamo a mi mamá, o me voy a la casa de alguien así como voy a cuidar un ratito para yo avanzar, que tengo algo muy importante que hacer.

Si es como algo que requiere mucha atención, como por ejemplo, no sé, ingresar a asignaturas, notas, que son como cosas que requieren mi presencia 100% más que responder correos, porque hay una gran parte de mi trabajo, igual significa responderle a los alumnos ciertas consultas que me mandan, y esas las puedo hacer en cualquier momento, exacto. Pero las que requieren de mi

atención exclusiva, o por ejemplo ingresar a siaper en algún convenio que requiere que esté 100% en eso, ahí yo busco una ayuda de una tercera persona que me acompañe en esos ratos.

**Entrevistador**

¿Y esta ayuda significa para ti un esfuerzo extra o un desgaste adicional?

**P2**

Significa moverme de mi casa. O sea, como tener que salir, llevarlo a otro lado, sentarme a trabajar, devolverme a la casa y cerrar el día ahí en casa. Pero en relación al lado laboral no significa un esfuerzo extra.

**Entrevistador**

Bueno, ya hablamos un poquito de cómo manejas tus obligaciones laborales y las actividades en paralelo. Siendo mujer, ¿cree usted que el teletrabajo será una ventaja para cumplir con sus obligaciones familiares o será una dificultad añadida?

**P2**

Es ambas cosas, creo yo.

Porque, como te comentaba, si mi bebé está enfermo es una dificultad añadida. Porque, no sé, si está enfermo, yo los lunes, los martes y los miércoles igual vengo, agradezco que casi siempre se enferma como el miércoles. Entonces me toca estar como con él el fin de semana enfermo.

Pero en la habitualidad es un beneficio. O sea, a mí me ha ayudado N a conciliar, por ejemplo, el tener que darle comida, el tener que estar pensando que tiene que comer ciertas horas, tengo que hacer ciertas cosas, que igual me cuesta más. Porque, ponte tú ya, si vengo a la U, significa que estoy hasta las 12 de la noche haciendo cosas.

Mientras que si estoy en casa, significa que le cocino a las 11 de la mañana para que él coma. O sea, como que le cocino para que coma. Entonces mi día no termina a las 12 de la noche, sino que termina a las 9, 10, entonces duermo más horas.

Es como, en ese sentido, es un beneficio. Y cuando están enfermos es más como el hecho del desgaste laboral. Como que te retrasa un poco, entonces mi pareja llega a las 4, y yo desde las 4 hasta las 8 estoy sentada trabajando así como a full, y de ahí vuelvo a atenderlo, como eso.

**Entrevistador**

¿Dispone usted de un espacio físico en el hogar que permita cumplir las obligaciones laborales?

Sí. ¿Y si está equipado y cómo está equipado?

**P2**

Bueno, mi pareja es gamer, así que tiene un buen equipo. Yo tengo la compu que me entregó la U, que es un notebook, y eso lo puedo conectar a una pantalla, tengo un asiento gamer, así que también tengo buen apoyo lumbar, apoyo de cuello, mouse gamer, teclado gamer, todos gamers. Así que todo tiene esa sensación de que teni' que, de que estai' pegados miles de horas en un juego.

Entonces como que tengo esa, no tengo impresora ni otras cosas, que en verdad tampoco las uso constantemente en la oficina, pero todo lo que es como necesario está.

**Entrevistador**

Ya, genial. ¿Y es una habitación específica o está dentro de otras habitaciones compartidas?

**P2**

No, es una habitación doble función, pero está el escritorio con el espacio, que también tenemos una tratadora y cosas para hacer ejercicio. Pero técnicamente es como la pisa de los adultos, porque ahí es como donde estamos fuera de la paternidad.

**Entrevistador**

Ya, genial.

Ahora, la siguiente ronda de preguntas tiene que ver directamente con el impacto de la cultura organizacional, donde vamos a analizar un poco las dimensiones formales como las dimensiones simbólicas sobre la cultura. Por favor, cuénteme su experiencia con los siguientes puntos, con el control horario. Ya.

**P2**

¿Experiencia estando antes del teletrabajo y durante el teletrabajo? Antes del teletrabajo yo nunca tuve problemas como con el control horario, más que de repente que no te marcaba o no se registraba como el ingreso. Ahora con el control horario en la casa hay días que sí es como no marqué y tengo que marcar, se me olvida marcar.

Casi siempre me sucede como media hora, cuarenta minutos después de que ya terminé de cerrar, pero es como marcar. Ya, sí, la mayoría ha cortado las mismas ferias. Es que como estai' trabajando desde la casa, yo creo que también mucho nos quedamos con el tema de cuando no había control horario en el teletrabajo y que yo creo que muchos vivimos todo eso desde la pandemia en adelante, que hasta este año funcionó así, que era sin control horario.

Entonces como acostumbrarse nuevamente a controlarte tú mismo en ese sentido es como difícil. A mí, por ejemplo, de repente se me olvida, no sé, me demoro que le den marcar porque se me

olvida que tengo que apagar el Wi-Fi porque solo funciona con el internet móvil, la aplicación. Y es como, pero ¿por qué no me funciona?

Y después de hecho digo, ah, estoy conectada al Wi-Fi, apago el Wi-Fi y me vuelvo a conectar. Sí, pero igual es funcional. O sea, a mí, al menos en la entrada no se me olvida, es más como a la salida, cuando termino la jornada, ya es como que yo cierro la compu y dejo de ser trabajadora y empiezo a empeorar a ser mamá.

Entonces ahí es como, uh.

**Entrevistador**

Claro, entiendo. Sobre la supervisión y la comunicación con su jefatura.

**P2**

Es fluida, en verdad igual nosotros como que también tenemos cierta comunicación informal donde nos hablamos, podemos, si hay algo más urgente nos podemos llamar por teléfono o mandarnos un mensaje más rápido y todo el restante igual lo manejamos por correo siempre. Entonces como que siempre es fluido nuestra comunicación. En mi caso con el Profe P\*\*\*\*\* nosotros nos coordinamos para tener reunión todos los martes y miércoles para poder organizar todo lo que se está haciendo, comentarles todo lo que ha sucedido durante la semana, lo que tenemos como objetivo de empezar a realizar y eso.

Pero la comunicación ha sido siempre súper fluida.

**Entrevistador**

Genial. Sobre la comunicación con sus compañeros de trabajo.

Lo mismo, o sea, cuando tú, nosotros con, en mi caso yo trabajo con C\*\*\*\*\* directamente, entonces cualquier cosa igual nos mandamos un mensaje WhatsApp o nos llamamos si es algo así como muy urgente. Como por ejemplo el otro día le mandé un correo a todos los profes que se iba a cortar el agua porque estaban arreglando el hidropac y C\*\*\*\*\* me llama porque habían llegado los alumnos. Entonces yo así como, ya, espérame, dame cinco segundos, corté con la C\*\*\*\*\* y llamé a la profe a su teléfono, a su Nexo.

Justo no estaba ella pero había una alumna y le dije, oye, mira, yo le mandé un correo ayer a la profe y me dice, sí, la clase se cambió y había algunos alumnos que no sabían. Entonces ya le dije, ya, muchas gracias, ¿dónde va a ser? Corté, llamé a la C\*\*\*\*\* , C\*\*\*\*\* , es en la sala 9, o sea, en el piso 9, en la sala 9.

Y todo fue en menos de cinco minutos. Así como hacer toda esa conexión tomó menos de cinco minutos. Entonces como que ahí igual yo me doy cuenta que es mucho más, o sea, es súper fluida la comunicación igual.

### **Entrevistador**

¿Y en cuanto al aspecto informal de la cultura, del echar la talla o esas pequeñas cositas que marcan la diferencia?

### **P2**

Eso es menos, sí, eso ya como que deja de existir. Como que nosotras, no sé, nos hablamos a lo más como por hangout y cuando hay cosas en específico que haya como que resolver, más que como conversar en nuestra cotidianidad.

Que tampoco se da mucho aquí en [unidad]. Entonces como que, exacto, como que no se modifica mucho en esos términos.

**Entrevistador**

¿En el desempeño habitual y las facilidades?

Entre uno, entre el teletrabajo y entre la presencialidad. ¿Cuál es tu experiencia? ¿Qué notas?

¿Qué cambios hay? ¿Si hay algo que es diferente ahora como era antes?

**P2**

Sí, bueno, es que en mi caso la mayor diferencia es que ahora tengo un hijo.

Porque, por ejemplo, antes yo en el teletrabajo, pandemia y pospandemia, antes de ser mamá, tenía todo el tiempo disponible de estar haciendo. Entonces ahora es como que el tiempito que tengo, entre una cosa y otra, estoy haciendo de mamá. Pero también sé que en algún punto eso va a disminuir cuando ya M\*\*\*\* pueda tomar corticoides y pueda empezar a ir al jardín.

Que eso ya va porque primero tiene que entrar una media jornada para poder disminuir, entre comillas, la posibilidad de contagio. Quizás en invierno va a ser más estricto. Entonces sé que ahora va a ser mucho más sencillo realizarlo.

Pero también no se ha vuelto un caos hacerlo. Como te comentaba, solo cuando está enfermo es caótico, pero en su cotidianidad es...

**Entrevistador**

Lo que tú me puedes decir respecto a esta pregunta es que principalmente tu cambio tiene que ver directamente con tu vida privada que estás llevando.

**P2**

Sí, exacto. Porque el teletrabajo, en mi caso, todo lo que yo hago se puede hacer en la casa. O sea, yo no atiendo al público en [Unidad], ni tampoco mucho cuando estaba en inventario, ni antes.

Entonces como que nunca me he desarrollado en la atención al público. Por tanto, todo lo que puedo hacer aquí, lo puedo hacer en mi casa. A lo más voy a necesitar el VPN, que de repente se cae un poco.

Pero también sé lidiar con eso cuando se cae a la mitad. Entonces, es como laboralmente, yo siento que el teletrabajo y la presencialidad son... Yo creo que lo único más importante es como esta...

Ver a otras personas, salir de tu casa, como que tiene más que ver con relaciones sociales, más que con la ejecución del trabajo en sí. Sobre el cumplimiento de normativas,

**Entrevistador**

¿crees que hay alguna diferencia o hay un impacto que cambie de cómo era antes a cómo es ahora?

**P2**

La verdad es que quizás con normativas más internas, así como en algo más general.

Porque también sé que igual el teletrabajo, como comentaba un poco antes, también se presta para tener más tiempo libre. Como para reducir ese estrés como de moverte y estar de repente funcionando nueve horas en tu oficina, sentado y que de repente tení' mucho tiempo muerto, donde no puedes hacer otra cosa tampoco más que estar aquí. Que eso sí se resuelve con trabajar desde casa, porque uno puede hacer cosas desde la casa, o ejercicio, o lo que sea.

Y creo que ahí la normativa interna se rompe un poco en relación a la funcionalidad y lo que se establece que es lo que tiene que hacer dentro de la jornada laboral. Pero también sé que siempre se cumplen los objetivos. Como que siempre se van cumpliendo los objetivos de tu trabajo.

Y creo que mientras se cumplan, aunque uno pasa a llevar un poco la normativa de que tení' que estar en tu casa y tení' que estar trabajando full, porque estáis trabajando y estai' en horario de trabajo, como que ahí siento que es como esa pequeña ruptura que se puede hacer.

**Entrevistador**

Es más flexible.

**P2**

Sí, es más flexible eso, pero también siento que, bueno, según la normativa que enviaron desde la DGDP, no había tanta flexibilidad en ese aspecto. Entonces como que siento que en la práctica y en la teoría ahí se incumple un poco esa normativa interna. Por eso habla como más de lo interno que de lo global.

**Entrevistador**

Ya estamos casi casi cerrando. Cuénteme lo que usted piensa sobre la convivencia con sus compañeros de piso, con personas con las que compartía habitualmente.

**P2**

Como te comentaba con la C\*\*\*\*\*, o sea, nosotros igual hablamos.

Poco. Como, hola, ¿cómo estás? Y como cosas más menos personales.

No hay tanto como ese vínculo de amigas. Como somos colegas de trabajo solamente. Entonces como que no hay mucha diferencia entre estar o no estar.

**Entrevistador**

Ya. ¿Y con respecto a los alumnos que transitan? Sí.

¿O los profesores que transitan?

**P2**

Casi siempre es hola, adiós y decirme, ¿podí' imprimir algo? Cosas como nuestras interacciones son muy mínimas, en verdad, con todas las personas.

Porque también nosotras, aunque estemos en la entrada, igual tenemos como un muro de vidrio, pero es un muro que también nos aleja de ese tránsito. Que distinto es con C\*\*\*\*, por ejemplo, que ella es la [cargo] y está afuera. Ella está todo el día vinculándose con gente.

Porque es a la persona que está más visible y con quien más el resto se relaciona. Y con los profes, en verdad, todo es vía electrónica. O sea, todo es vía correo.

La verdad es que no hay mucha... A lo más de repente van a preguntar cosas, así como, oye, el data está malo, tiene que levantar la tapa. Cosas así.

Pero nada más, todo el resto es por correo. O por teléfono. Así como, acá hay el anexo, oiga, profes, falta esto, tiene que hacer esto, necesitamos esto urgente.

Y así.

**Entrevistador**

Entiendo. ¿Cómo cree que afectará la modalidad de teletrabajo en su relación con los colegas con quienes trabaja?

¿Y cómo ha pensado mantener su relación con ellos?

**P2**

Más que nada está relacionado con los que ya hemos conversado. Sí, yo creo que con mi colega directa no habría mucha diferencia.

Ahora sí, por ejemplo, era distinto cuando estaba aquí en [unidad]. Porque igual nos veíamos, bueno, ya después de la pandemia, aunque estábamos igual con esas modalidades híbridas donde veníamos dos días dos, después dos días dos y así, que nos íbamos saltando, igual también nos veíamos, era como, oye, juntémonos, oye, vamos tal día tres, así como más, como para vernos. Así como, creo que, como te comentaba, lo más importante del teletrabajo es poder sustentar esas como amistades que uno tiene fuera de lo laboral.

Porque lo laboral se puede hacer en cualquier lado.

**Entrevistador**

Claro.

**P2**

Pero las amistades o estas relaciones son como las que se sustentan con el día a día. Finalmente pasaron a ser un plano de lo personal y no de lo laboral. Exacto.

**Entrevistador**

Entiendo. Y esta pregunta me parece relevante. ¿Cómo percibe usted la organización estando físicamente en otro lugar desempeñándose?

**P2**

¿Cómo percibo la organización? personalmente, somos UV, pero también somos un polo lejos del UV.

**Entrevistador**

En todo caso, toda la información aquí está resguardada.

Después no van a salir nombres ni apellidos en la investigación.

## **P2**

Como esta área, en este caso [Unidad], es pequeña, nuestro vínculo con la institucionalidad es uno, electrónico, así como digital, y segundo, es un poco. Así como, en verdad, es como mandar oficios y rexe, es como me comunico yo con nivel central y como me comunico con decanato ya es más directo.

Pero a nivel organizacional, yo creo que trabajar a distancia solo ha hecho que el trabajo se haga en otro lugar. Como que se cumplen igual, como te comentaba, para todos los aspectos formales y del trabajo se cumplen igual. Sea las horas que sean de trabajo, tengo que estar 12 horas trabajando para poder sustentar todas las otras cosas.

Pero siento que igual la UV como organización se potenció dando estas oportunidades como de trabajar fuera de la oficina. Uno, tiene más espacios libres porque tienes, no sé si es sobredotación, pero hay poca infraestructura para tantas personas. De repente igual, liberar ciertos espacios son importantes para poder hacer otras cosas dentro de las instituciones y porque tampoco hay muchos más recursos como digamos, compremos otro edificio y hagamos más oficinas.

No, no es tan realista. Entonces, siento que en ese aspecto se potenció y también así creo que también disminuyó un poco como esta carga mental que de verdad nos llevamos lamentablemente en su mayoría las mujeres que tenemos que optar a estas modalidades porque tenemos que conciliar la vida familiar, ser dueñas de casa, ser pareja, ser trabajadora de tiempo

completo. Hay que conciliar muchas formas y tener que ser uno mismo también porque si no después la depresión es muy grande.

Siento que igual entrar en estos espacios también redujo esa brecha así como de mental, no sé cómo explicarlo de sentirte así como un poco colapsada y que no sabes qué va a pasar cómo lo vas a hacer, qué va a suceder y todo eso.

### **Entrevistador**

Y ya estamos en el último en la última ronda de preguntas que son preguntas completamente globales no tan específicas de esta realidad. ¿Qué piensa usted sobre el teletrabajo?

### **P2**

Yo pienso que el teletrabajo es súper bueno así como no sé si diría como bacán pero sí de verdad como te comentaba antes, creo que es una oportunidad súper significativa para disminuir ese agotamiento como de tener que estar todo el rato pensando, estás en el trabajo y igual estás pensando en cosas que tenéis que hacer termináis de salir del trabajo y seguí' trabajando en tu casa, en tu vida, en tu hijo en lo que sea, entonces como que siento que te ayuda a conciliar mucho como la vida personal y la vida laboral se concilia significativamente con el teletrabajo, aunque hayan dificultades como entre medio son como las mínimas en relación como costo-beneficio es un yo creo que es muy beneficioso tener teletrabajo como una modalidad, de hecho hay otros lugares donde es mucho más difícil pero ponte tú, no sé, si alguien viene de Quilpue, de Limache, de Villa Alemana no sé, de más lejos también son dos o tres horas de locomoción más las nueve horas de trabajo, ¿cachai?

como que al final estás doce horas fuera de tu casa si tenéis hijos, significa que estás doce horas sin ver a tu hijo como que todo eso siento que se va en el teletrabajo, disminuye también porque

también aumenta tu presencia, aunque uno no esté en atención, por ejemplo a mí me ha sucedido que aunque yo no esté ahí jugando con mi hijo, si él me ve que yo estoy ahí, mientras él está jugando, él también siente que yo estoy ¿cachai? aunque yo esté sigue respondiendo un correo, lo estoy mirando de repente, mientras respondo le pego una mirada y él está jugando tranquilo suena muy bonito, está como en su mundo, pero sabe que yo estoy ahí ¿cachai?

y eso igual es súper, a mí como mamá primeriza, para mí es bacán saber que está de seguridad, ambos exacto, ¿cachai? y eso también me permite que los días lunes martes y miércoles que yo vengo a la oficina él no se sienta así como que ¡ah, no, me estás dejando! ¿cachai?

como que él sabe que esos días yo no estoy entonces eso igual es bacán porque yo me voy y él tiene la tranquilidad de que ya sabe que yo voy a estar después igual con él ¿cachai? eso

### **Entrevistador**

¿estás de acuerdo con esta modalidad y cómo se está llevando a cabo?

### **P2**

sí, muy bien, ahora como que siento que igual disminuirla a que sea como solo, en el caso de la UV que es solo 3x2 o 4x1 también es como reducirla a dos modos que fue lo que me pasó a mí, por ejemplo, que yo tuve que buscar la forma intermedia de poder hacerlo para poder venir igual más de las veces que necesitaba porque también era como sí, ven todos no sé, en un momento fue como si no sabemos qué hacer, tómate el 3x2 y vienes igual los viernes, pero tenía que haber una instrucción de parte de tu jefe directo y va autorizado por la [jefe de servicio] que pidiera que vinieras y tenía que ser por cada una de las veces que vinieras entonces como que ahí siento que quizás una flexibilidad en ese aspecto como que también sería viable o sea, yo creo que igual para

eso falta un tiempo también como para que existan estos espacios como de co-work, por ejemplo para que las personas que no tengan su espacio físico o la oficina tengan un espacio para venir cuando tengan que venir

**Entrevistador**

¿Y qué aspectos cambiaría y cuáles te han gustado más?

**P2**

Bueno, eso cambiaría eso como de flexibilizar el tema de los días que puedes venir y los que no, como que no sea tan estricto, porque de repente igual sucede cuando tú la semana pasada teníamos que ver la contabilización y tuvimos que aplazarlo porque ese día yo estaba con teletrabajo pero yo igual podía venir ¿cachai? pero no podía venir porque necesitaba justificar que hubiese venido entonces es como eso, ¿verdad? y la verdad es que de mejora sería como esa flexibilidad más que de repente igual uno tiene que venir o cuando, no sé, la que hoy se enfermó que yo igual ofrecí venir en las tardes a cerrar porque nosotros tenemos que cerrar el [unidad], sería como yo igual puedo ir en la tarde, no, pero es que estai' con teletrabajo entonces no podí' venir a cerrar acá ni a marcar acá porque ya marcaste en el celu, ¿cachai? como ese tipo de cosas ¿y cuál es la otra pregunta?

**Entrevistador**

¿y qué te ha gustado más?

**P2**

Ah, y lo que me ha gustado más es eso que te he comentado como de sentir que mi hijo siente mi presencia igual en la casa y que yo igual puedo trabajar ¿cachai? porque igual cuando era

mamá a tiempo completo digamos en el tiempo del posparto solo quería hacer otras cosas solo quería trabajar y ahora que trabajo de repente es como igual lo extraño pero también sé que el teletrabajo te da un poco ese equilibrio ¿cachai? así como de poder estar pero también poder desarrollarte profesionalmente porque hay muchas mujeres que tienen que dejar de trabajar porque no es viable hacerlo ¿cachai?

ya ponte tú ahora como ya más externo estamos buscando el jardín al M\*\*\*\* nosotros no podemos postular a Junji porque nuestro nivel socioeconómico es muy alto para el registro social entonces estamos buscando jardines y es como, de verdad, es como más sencillo que yo dejar de trabajar que pagar un jardín como la mitad de mi sueldo pero también es como no me voy a postergar yo en verdad solo por eso, entonces ya estamos ¿cómo vamos a resolver?

¿cachai? así como ya buscamos recursos por acá, hablamos con tales personas y vemos, busquemos el jardín dentro de todo que sea el más barato de todos los ramos porque hasta 400 luces mensuales hay algunos, ¿cachai? y yo gano como el doble de eso, un poco menos

### **Entrevistador**

¿el conejito blanco?

### **P2**

el conejito blanco, ya hablé con ellos y lo postulé pero me dijeron que tenía que estar dentro del 40% como para poder entrar la cosa es que nosotros estamos en el 60 y del 60 para arriba entonces como me dijeron como si podía ir después entra así como igual me dijo la trabajadora social si podías llegar más gente a tu registro que no trabaje así como tu registro social de hogar o que sea adulto mayor que requiera cuidado y todo eso como que las ingresara

para poder bajar la escala del registro social y ya bajando la escala del registro social tenía más posibilidades de quedar entonces como igual me postulamos pero tampoco voy a chanchullar así como metiendo gente que no vive conmigo a que viva conmigo como no, a mi no me parece tan ético, la verdad pero si es como esta idea como de el teletrabajo finalmente lo que me genera es como esa sensación de que igual puedo convalidar mi maternidad con ser una persona que siga creciendo laboralmente

### **Entrevistador**

¿Te imaginas hasta cuándo usando teletrabajo? ¿No te gustaría que fuera permanente en el tiempo?

### **P2**

No me gustaría que fuera permanente de hecho lo hablamos en un momento con mi pareja y yo le dije que mi intención era postular el próximo año a esta modalidad y de ahí en adelante ya optar por la presencialidad o sea como volver a mi me gusta venir a trabajar mucho en especial porque hace esta como ruptura entre estar en tu casa y salir de tu casa es como que no sé, me pasa de repente que cuando trabajo en la casa de repente me doy cuenta que son las 8 y yo estoy revisando el gmail y estoy revisando la universidad y es como no paro, pero si no me pasa cuando vengo aquí a la oficina porque cierro y se acaba como que se acaba mi trabajo pero en la casa me pasa que no termino nunca y de repente me he visto en fin de todo el viernes le respondí a una alumna como a las 9 de la noche así como un correo que me mandó haciendo una pregunta que podía haberle respondido el lunes porque no tenía ninguna importancia vital pero como estaba ahí trabajando desde casa fue como ah espérate y respondí pero si también sé que el próximo

año mi hijo necesita tener esa transición y no quiero llenarlo de corticoide así como corticoide entonces para mi es importante que el próximo año él tenga ese proceso y ya después más adelante yo sé que él va él es muy sociable y va a ser feliz en el jardín entonces como que también sé que ahí ya podemos volver a esta normalidad que me gusta de venir a la oficina y de estar aquí y tranquila exacto y también no teniendo que hacer dos cosas al mismo tiempo

**Entrevistador**

eso muchas gracias

## **P3**

### **Entrevistador**

La primera ronda de preguntas tiene que ver con el primer objetivo de la investigación que es más que nada identificar y caracterizar a los funcionarios de la Facultad de Ciencias que se van a acoger al teletrabajo. Ya estamos descubriendo la cultura organizacional de la Facultad respecto del teletrabajo, entendiendo que es una modalidad completamente nueva y vamos a hacer un contraste entre lo que era antes del teletrabajo y después del teletrabajo. Por favor cuéntenos usted en cuánto tiempo lleva trabajando en la universidad en la Facultad de Ciencias y cuánto lleva con teletrabajo.

### **P3**

Bueno, yo llevo trabajando acá desde el año 2012. Anteriormente yo trabajé del año 98 al 2002, pero eso hace muchos años, ya no lo cuento yo. Después yo me fui de acá, trabajé en la empresa privada y regresé al año 2012, como dije, hasta el presente, ya, y con teletrabajo, bueno, apareció ahora la modalidad y yo me acoge.

Ahora no es la primera vez que yo hago trabajo remoto, ya, yo en todos mis trabajos que han sido en la empresa privada, te dan la posibilidad y yo como ingeniero de sistemas he tenido que trabajar remotamente, sobre todo cuando está en turno. Yo no puedo asistir un día sábado a las 4 de la mañana a la empresa porque no hay nadie. Entonces cualquier evento o incendio, como se le dice en la jerga, yo tengo que estar ahí a cualquier hora, porque así es el trabajo de lo que es ingeniería de sistemas.

Y acá, bueno, se dio que lo dieron y para mí ha sido la verdad que súper cómodo, porque yo estoy en mi casa, ahora que se pretende decir y poner en primer lugar la realidad de vida, para mí me ahorra el venir acá, gasto dinero, en locomoción, la comodidad de estar en la casa es impagable, para mí es fantástico.

**Entrevistador**

¿Puede contarme un poco sobre sus funciones que realiza aquí y su calidad funcionaria en la facultad?

**P3**

¿A qué te refieres con calidad funcionaria?

**Entrevistador**

¿El estamento, por ejemplo?

**P3**

Bueno, yo estoy como profesional, ese es mi escalafón. Y lo otro es que yo en [Unidad] no tengo relación con usuarios, porque yo veo cosas de servidores, cosas que puedo conectarme remotamente de cualquier parte, con las herramientas que me da la universidad, que es VPN, o

accesos que yo he implementado, pero ahora básicamente ocupo VPN, y con eso yo tengo acceso a todo, al laboratorio de ciencia, que es otro trabajo que es para la facultad de ciencia, no tiene nada que ver con las labores que yo hago en [Unidad], porque ahora el laboratorio es de la facultad, y a mí la decana me encomendó que yo me hiciera cargo de eso, así que yo mantengo todos los computadores actualizados, con los softwares necesarios para que los alumnos puedan realizar sus clases, sus trabajos, y todo eso yo lo hago remoto, yo no bajo al laboratorio. Justamente la semana pasada quería entrar al laboratorio, le cambiaron la chapa, porque yo era el único, parece que tenía llave de ahí, porque necesito de repente yo ingresar y hacer cosas manuales, como por ejemplo conectar un computador porque los alumnos los desconectan, la razón no la sé, pero los desconectan, entonces no puedo encender un computador que está desconectado, o apagarlo, o realizar trabajo en él, entonces esas son las únicas cosas que yo necesito, Carlitos tenía unas manos remotas, que antes lo hacía el auxiliar, yo lo llamaba a Carlitos, le decía Carlitos, sabes que el computador número tanto está apagado, puedes bajar y encenderlo, o enchufarlo, yo sabía que no estaba encendido, y él lo hacía, pero ahora como no está, tengo que hacerlo yo, y ahora tengo que pedir permiso para ingresar al laboratorio, a pesar de ser el encargado. Para mí es mejor porque hay menos responsabilidad.

**Entrevistador**

¿Y usted a qué modalidad se acogió, a la modalidad híbrida de los 3 días por 2, 4 días por 1, o a la modalidad excepcional?

**P3**

¿Cuál es la modalidad excepcional?

**Entrevistador**

Tiene que haber una justificación que es autorizada exclusivamente por el prorector, y tiene un límite de tiempo durante la extensión del año. La modalidad híbrida es permanente, una forma de trabajo permanente, una nueva modalidad.

**P3**

Yo soy híbrido, lo pensé en 4 días, pero no lo quise porque era mucho, prácticamente irme de acá. Entonces para mí lo ideal eran 3 días, que los seleccioné yo, pero yo escogí el lunes, miércoles y viernes en la casa, un teletrabajo remoto, pero lo cierto es que yo vengo igual el día de miércoles, y yo vengo por cuenta propia, yo lo hablé con mi jefe y le dije que iba a venir igual el miércoles porque para no tener problemas en realidad.

**Entrevistador**

Pero no se preocupe, todo lo que aquí salga va a salir.

**P3**

A mí me es muy útil estar trabajando en la casa, yo he trabajado años así, antes de llegar acá a la universidad yo trabajé años remotamente. Estas herramientas remotas son de cuando yo recién empecé a trabajar, desde cuando yo era estudiante, existen, del año 80 quizás, desde que nació la computación, y que se pongan en práctica, o sea se masifiquen en este siglo, yo creo que estamos muy atrasados, estamos súper atrasados respecto por ejemplo a la empresa privada, muy atrasados. Y es bueno que ahora se hagan estos pasos porque hay muchas cosas que tú puedes hacer, salvo que tengas contacto directo con un usuario, como una secretaria de docencia, pero ya se vio una pandemia que todo se puede hacer online.

Y bueno, como les digo, yo escogí el tres días en la casa, en teletrabajo, pero vengo igual el día miércoles. El problema mío que me ha causado esto es que yo por ejemplo hablé de la LGPB,

porque yo antes marcaba las 8, yo entraba a las 8, yo entraba a las 8, llegaba antes, creo que acá hay una banda horaria, entonces a mí me dieron a escoger y yo dije bueno mientras más temprano entre, más temprano salgo. A mí me gusta madrugar, entonces yo entraba a las 8, salía a las 5 del lunes a jueves y el viernes a las 4.

Pero el problema está que con el teletrabajo, la LGEP nos obliga a nosotros a entrar a las 8 y media. Y la verdad que para mí es un problema. Primero porque salgo más tarde los días que tengo que venir, y lo otro que se me olvida marcar el día miércoles que vengo.

**Entrevistador**

Ya, entiendo.

**P3**

Ese es un problema, es una cosa de acostumbramiento. ¿Por qué? ¿Qué pasa?

Yo cuando por ejemplo día martes yo estoy acá, yo vine, marqué, estoy como concientizado de algo mental que yo tengo que, yo marqué la entrada y tengo que irme y así que tengo que marcar la salida. Pero cuando no me corresponde venir y trabajar desde la casa, porque yo vengo igual el día miércoles, si usted se fija todas las marcaciones que yo se me ha olvidado marcar la salida, es el día miércoles. Es porque ese día a mí se me olvida.

Porque yo salgo de acá y me voy a comprar al supermercado y me voy y se me olvida. Es como que inconscientemente yo ya marqué la universidad. Y no, me he acordado, la otra vez me acordé y eran como las dos de la mañana y decía, ¿qué voy a levantar a marcar?

Y se me ha olvidado muchas veces. Que es lo que le llega a usted el informe.

**Entrevistador**

Sí, claro.

**P3**

Ese ha sido un problema para mí. Y yo hablé con ellos y les dije, bueno, ¿cómo marco? O marco siempre, ¿por qué tengo que estar mezclando?

Los días desde el trabajo tengo que marcar, yo me quedo referenciado con el teléfono y los otros días presenciales con la web. Entonces ahí yo creo que hay que hacer un ajuste. Para que no sucedan estas cosas, no sé si a todos les pasa.

Incluso a mí antes me pasaba tan bien marcando con el dedo. Las primeras veces que comencé a marcar ya, se me ha olvidado marcar la salida. Y yo salía de repente en física medio a las doce, a las doce de la noche y se me olvidaba.

**Entrevistador**

Sí, sí. Y teniendo tantas puertas también es difícil de repente...

**P3**

No, se me olvidaba. Y ahora me ha ocurrido eso. Entonces tengo súper presente de no olvidarme. Ayer también yo terminé, porque estamos con unas cosas de... trabajando con la profesora encargada del doctorado. Y terminé y al tiro me acordé de sacarme la foto.

Se me ha olvidado. Eso ha sido un problema para mí. Bueno y la DGP me dijo, no, tiene que marcar así.

Ahora ya no puede entrar a las ocho, ya tiene que entrar a las ocho y media. Pero yo siempre entré a las ocho. No, es que ahora no, porque nosotros como que nos manejamos los horarios.

Y eso nos gustó porque yo me levanto temprano.

**Entrevistador**

Claro.

**P3**

Y qué pasa, como ellos, cuando yo estoy en modalidad teletrabajo, me hacen marcar a las ocho y media, ok, pero yo cuando vengo presencial también tengo que marcar a las ocho y media y me cambian mi bando horario. Me obligan a marcar presencial y online a las ocho y media. Ese es el único problema.

Y ahí no sé, deberían hacer un arreglo o algo. No sé cómo mejorar eso.

**Entrevistador**

Bueno, quizá hay algún, si no me equivoco, hay una encuesta. Una encuesta que hacen en algún momento para ir viendo esos detalles, esas sugerencias.

**P3**

Ya, no me ha llegado aún. Ese es el único problema que he tenido. A mí me llaman a la casa los profesores.

Lo que no me gusta es que me escriban, porque para eso existe el correo institucional. Yo estoy ahí conectado. Y te escriben por WhatsApp y yo lo WhatsApp, mi teléfono personal.

Yo lo di mi teléfono cuando fue pandemia y todos lo tenían, pero ahora ya no estamos en pandemia. Entonces, hay muchos requerimientos que no quedan registrados. Ese es otro problema, un problema grave.

Porque hay muchas cosas que ellos me lo piden por WhatsApp y no queda registro en el correo institucional.

**Entrevistador**

Claro, exactamente.

**P3**

Porque yo después los borro los WhatsApp. Ni siquiera los tengo de contacto. Yo el contacto que tengo sea mi familia.

**Entrevistador**

Claro, por supuesto, es personal, para uso privado.

**P3**

Tengo a mi jefe. Y yo tengo a los que quiero. A los que quiero tener, no a todos.

**Entrevistador**

La siguiente ronda de preguntas tiene que ver con el segundo objetivo de la investigación, que es más que nada escribir los factores motivacionales por los que usted se acoge a la modalidad de teletrabajo. Ya. Y esto incluye también identificar algunas brechas de género o hacer un análisis de si realmente el teletrabajo puede conciliar su vida privada y vida familiar.

Bueno, usted más o menos ya me contó por qué se acogió al teletrabajo, pero ¿podría explicar un poquito más acerca de la motivación real por la que quiso tomar esta modalidad?

**P3**

Bueno, hay varios motivos. La comodidad, la comodidad de trabajar. Si yo hubiera tenido contacto estrecho con usuarios, no hubiera podido, de partir de ahí no me lo hubieran dado.

Ahora hay ciertos contactos que yo tengo con algunos usuarios, pero perfectamente yo con todas las herramientas tecnológicas puedo resolverlo a través de internet. Salvo que haya una hoja atascada en la impresora. Porque ya hubo de todo.

Eso no lo podría hacer. Pero aunque se haya, no sé, desconectado un cable. Yo en pandemia recuerdo que vine cuatro o cinco veces.

Tuve que venir a la casa de la universidad porque se había quemado un servidor. No respondía y se había quemado. Entonces tuve que cerciorarme visualmente que realmente el computador no encendía.

Pero de ahí nunca más vine. Y bueno, por eso yo pedí salvo contacto también porque tenía que trasladarme. Trasládarme a dejar el computador y cosas así.

Pero en realidad la motivación que a mí me dio el tener que postular es por la comodidad. Primero yo dije, bueno, esto todo yo lo puedo hacer desde la casa. Desde cualquier parte en realidad que tenga conexión interna.

Y la comodidad porque yo primero acá cuando estoy, yo no almuerzo. Y en mi casa almuerzo porque me hago almuerzo. Mi vida, la comodidad que tengo es la comodidad.

Y yo no, de repente, aunque no se dice mucho, la gente (inentendible) decirlo hay tiempo muerto.

**Entrevistador**

Sí, de todas maneras.

**P3**

Y la gente no lo dice porque cree que al decirlo...

**Entrevistador**

Es por el pago por hora.

**P3**

Claro, le van a decir, o sea que no trabajai'. Yo he tenido en la empresa privada, hay tiempo muerto también en algunas partes. Yo trabajé en banco y los tiempos muertos eran muy pocos los que tenía.

Porque se trabaja a full, a full hour. Pero acá sí hay tiempo muerto. Y todos lo tienen.

Es cosa de que tú te fijes nomás y de repente no hay mucho movimiento. Entonces esos tiempos muertos tú los puedes aprovechar en otras cosas. No hay nadie que yo conozca que esté las 8 horas sentado trabajando porque...

Yo por lo menos no puedo prestar atención más de media hora en una cosa. Se me va la mente para otro lado. Por lo menos a mí.

Yo tengo que pararme, o me fumo un cigarro, o empiezo a divagar pensando en otras cuestiones.

Pero más de media hora, 45 minutos, no más. No puedo estar yo metido en un tema.

Se me va todo. Y mientras tanto yo puedo, no sé, estar haciéndome el almuerzo. Después me siento con el computador esperando si llega algún requerimiento.

Yo tengo un checklist. El checklist consiste en todo lo que tengo que hacer rutinario durante el día. Revisar el laboratorio, actualizar los computadores, ver si hay algún problema en los computadores.

Tú no puedes trabajar sin checklist en computación. No me voy a sentar yo a que del (ininteligible) me lleguen los requerimientos. Y después revisar, no sé, ahora estoy metido con un trabajo en meteorología.

Ver cómo voy avanzando. Siempre hay temas de soporte remoto acá en [Unidad]. Veo los servidores que proveen de las licencias, el laboratorio.

No sé, con acceso SSH, el DHCP para la IP arriba. Es un servicio y otras cosas más porque me llegan requerimientos de los profesores. Y a veces ellos necesitan, hasta ahora no me ha tocado que ellos necesiten que yo esté un día que esté en la casa.

En ese aspecto no. Pero cuando tengo que venir, mi jefe me lo pide anticipado. Pero debería ser también escrito por correo.

Ese es un problema que hay que inculcarle a las jefaturas. Porque eso es lo que dice el reglamento.

No verbalmente.

Ni por WhatsApp.

### **Entrevistador**

Inclusive presencialmente ese estilo hay que ser siempre por escrito.

### **P3**

Siempre tiene que ser por escrito. Porque a mí si mi jefatura me lo pide, yo tengo que venir. Eso dice el reglamento.

Y a mí me lo ha pedido hasta ahora. Me lo ha pedido desde que se implantó esta enfermedad dos veces. Y yo he venido y no he tenido problema.

He venido, justamente me lo ha pedido el día... Dos lunes creo. Parece que así ha sido.

Dos lunes. Sí, dos lunes. Y no he tenido problema porque yo vengo.

Pero siempre me lo ha solicitado de manera informal. Y eso no debe ser. Tiene que quedar registrado.

Porque yo cuando vengo para acá, y en mi día con teletrabajo, yo tengo que marcar en la casa.

Porque es georreferenciado. En realidad no tiene...

En mi caso, yo siempre he trabajado orientado al objetivo. Yo no soy la persona que va y dice, ¿qué hay hoy día de pega? No, yo trabajo en solucionar un problema y ahí termina mi trabajo.

Busco la solución, la implemento y se acabó la pega. Esa es mi orientación en el trabajo y siempre ha sido así. Es el trabajo del ingeniero, del sistema.

Tratar de buscar alguna solución. Y... Algunos checklist.

Pero... Si no fuera uno, ¿viste? Se me olvidó.

**Entrevistador**

Mire, la pregunta ahora es un poquito más personal.

**P3**

¿Ya?

**Entrevistador**

Es más que nada para ver la parte que tiene que ver con brechas de género y vida privada y conciliación con trabajo. Por ejemplo, usted vive en pareja.

**P3**

Yo estoy separado.

**Entrevistador**

Ya, y actualmente convive con alguna persona que tenga que... repartir sus tareas del hogar, de crianza, de cuidado.

**P3**

No, yo tengo... O sea, yo estoy separado, pero tengo... Tengo una hija y me llevo bien con mi ex-señora.

Y... Una de las cosas buenas que me ha dado el teletrabajo es poder estar más con mi hija. Porque antes la veía una vez a la semana, dos veces a la semana, tres veces a la semana, que era viernes, sábado, domingo.

Tenía ciertos días que yo la veía. Eran dos días y seguía rotándose durante el mes. Nunca he tenido problemas en verla, pero había que poner un orden.

Pero ahora yo, no sé, por el día... o me queda más cerca de mi casa a ir a ver a mi hija, yo termino la jornada laboral en el teletrabajo y parto el trabajo, por ejemplo. O si no, no voy.

Pero también he hecho eso en las jornadas que no eran con teletrabajo, yo del trabajo partí de directo a mi hija que fue. Pero de mi hija que era más cerca Quilpué, que Playa Ancha.

**Entrevistador**

Claro, claramente.

**P3**

Ya. Entonces... Para mí ha sido en todo sentido cómodo.

En todo sentido. Y no más preguntas. Y bueno, ya.

**Entrevistador**

La última ronda, la penúltima ronda de preguntas tiene que ver con el último objetivo que es más que nada explorar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional. Esta pregunta es un poco más específica de la investigación. Lo otro era como para conocer más el contexto como usted, postulante, usuario del teletrabajo.

Yo le voy a decir unos conceptos y usted me va a decir cómo lo interpreta como usuario de teletrabajo.

**P3**

Ya.

**Entrevistador**

Control horario. ¿Cuál siente usted que es la diferencia entre la presencialidad y su experiencia actual con la modalidad híbrida? Bueno, más que nada usted igual también me ha comentado un poco...

**P3**

Sí, te comenté cómo es, pero...

**Entrevistador**

Un poco al respecto de eso.

**P3**

Debería sacar la georreferenciación. O sea, para mí no es útil.

**Entrevistador**

Claro.

**P3**

Para el informático en realidad no es útil. Y como yo he trabajado toda mi vida, no es útil porque yo soy orientado al objetivo. A tratar de atacar un problema.

Si yo no lo ataco es porque nadie hace la pega.

**Entrevistador**

Y podría ser en cualquier lugar.

**P3**

Y puede ser en cualquier lugar. En vez de estar calentando o acostado en la casa durmiendo o comiendo todo el día. En realidad el trabajo del informático es orientado al objetivo casi siempre. Salvo algunas cosas que van saliendo día a día que el soporte, netamente el soporte. Pero... Yo, la georreferenciación no tiene sentido en realidad.

Tú puedes igual esquivarla. Porque yo podría decirte una cosa. Yo no saco nada.

Cuando sacamos una foto en la casa y marcar y después tú... Es una aplicación que te pasa en la universidad. Que tú te enfocas la cara, te puedes sacar...

Puedes estar totalmente en nudo y te poní' la parte de arriba nomás. Y después te seguí' durmiendo.

**Entrevistador**

Claro.

**P3**

O te vestís y salís a pasear. Y si es georreferenciado llegas ahí antes de las cinco y media y te sacas la foto para que marque de dónde te sacaste la foto y ya está en tu casa. Después paseamos todo el día.

Es absurdo. Tú no tienes cómo controlar a la persona para estar tú seguro de que la persona está en la casa y está trabajando. ¿Cómo verificas eso?

Como patrón o como jefe.

**Entrevistador**

Claro. Respecto de eso el jefeatura también es el siguiente concepto que es supervisión y comunicación con su jefeatura.

**P3**

Bueno, yo como le comentaba es la única persona que yo le tengo WhatsApp. Yo no lo borro.

Después cuando ya no sea jefe lo borro y lo coloco al otro jefe.

Entonces... Pero también él no... Debería escribirme cosas formales por correo.

Sí, ya no tengo problema. De hecho, la primera persona que le dije yo que quería postular fue él.

Él me dijo que no tenía ningún problema.

Le expliqué yo lo que hacía. Cómo él había llegado recién a la jefatura. No estaba muy al tanto.

Y dije, ah, perfecto. ¿Y por eso qué? Si no, él me hubiera rechazado.

No me hubieran dado la modalidad de teletrabajo.

**Entrevistador**

Claro.

**P3**

Así que la comunicación con él yo pienso que es buena. Y cuando él me dice que tengo que venir yo vengo nomás. Y si hay alguna opción también se la menciono yo.

A lo mejor esto lo puedo hacer desde la casa. Pero, por ejemplo, ahora que hubo un evento necesitaba que yo estuviera ahí por si, no sé, falla de computador, se quemaba, cualquier cosa.

En realidad son cosas mínimas.

Pero ellos me solicitaron que estuviera ahí.

**Entrevistador**

Con respecto a la comunicación con sus colegas y otros funcionarios ¿Usted cree que hay alguna diferencia entre haber estado presencial y estar ahora en teletrabajo? ¿Ha notado alguna diferencia? ¿O tiene alguna observación al respecto?

**P3**

No, porque yo, como le comenté yo siempre he sido autónomo y he trabajado a lo más con una persona La única parte donde yo trabajé rodeado de, éramos cinco era en el área de ingeniería en un banco. Pero generalmente yo trabajaba encerrado. El ingeniero trabaja encerrado en una pieza con seguridad.

En ese tipo de institución no puede ser de libre tránsito porque hay guardia, armado porque ahí está toda la infraestructura y el core central del banco nadie puede entrar, es restringido el acceso.

Pero los otros trabajos siempre yo trabajé como una contraparte. Éramos dos.

Así que bien pocos colegas he tenido. Yo creo que la mayor cantidad de colegas o conocidos ha sido acá en la universidad donde hay secretaria parte de informática auxiliares gente que yo saludo.

**Entrevistador**

Pero aquí en este trabajo actual ¿Usted siente que hay alguna diferencia entre antes y después?

No. En el sentido formal y en el sentido informal también por ejemplo en el echar la talla No, para mí no.

La convivencia.

**P3**

Para mí no porque yo siempre he trabajado solo acá. Eso lo sé. Acá no he tenido contraparte.

Siempre he trabajado solo acá desde que llegué a [unidad].

**Entrevistador**

Entiendo.

**P3**

He hecho las cosas solo. En Física tuve un jefe que era el jefe entre comillas en un puesto y se metieron. Era un académico y era como el jefe técnico.

Pero el que hacía el trabajo era yo. O sea, yo tenía que comunicarle que voy a hacer esto. Pero el que hacía el trabajo era yo.

Era como un cargo que le dieron. No sé si lo habrán pagado.

**Entrevistador**

Todo está resguardado.

**P3**

Pero resulta que era la única vez que yo pudiendo hacerlo remoto ahí, no lo hacía. Como le vuelvo a mencionar ha sido para mí un éxito. Es fantástico.

Tengo libertades. Imagínate si yo trabajo solo. Siempre he trabajado solo acá.

¿Qué saco conseguir encerrado en una oficina haciendo lo mismo que puedo hacer libre y feliz en mi casa? Es lo mismo. Es lo mismo.

Mejor para mí. Quizás para la universidad no. Bueno, yo creo que sí porque te ahorras agua.

Te ahorras un montón de cosas. Insumos. Porque yo no voy a gastar agua.

Mi persona no va a gastar agua al lavarse las manos. Voy a ir al baño. La electricidad.

No voy a calentar mis pies con la estufa. No voy a gastar la electricidad de la estufa. Y así.

Yo recuerdo que cuando comenzó la pandemia yo me dirigía por ejemplo a dejar notebook a la secretaria que vivía en Belloto. Después fui a buscar unos computadores y a Reñaca a unos profesores. Y así me llevaba de repente yendo a dejar y traer cosas a profesores.

No a todos, pero sí. Sí fui a alguna casa. Y conversando así con los correos, muchos profesores decían que estaban desesperados y básicamente no querían volver.

Estaban odiándome estar encerrado en la casa en teletrabajo. Que no era lo suyo y que lo único que querían que se acabara luego la pandemia. Lo cierto es que yo en pandemia fui feliz.

Fui inmensamente feliz. Tenía mi rutina. Hacía ejercicio todos los días.

Menos mal que yo había hecho antes de esto un manual de Zoom. Porque estaba recién saliendo Zoom.

**Entrevistador**

Ya, claro.

**P3**

Entonces yo lo había hecho y se lo entregué. Ellos no lo conocían y ahí lo tuvieron que aprender.

Y tener la práctica.

Porque ahí se utilizó.

**Entrevistador**

Yo creo que en la realidad es mucho haber tenido que aprender a trabajar.

**P3**

Menos mal, no sé por qué se me ocurrió hacer esa cuestión porque existía el Meet. Claro. Y eso me pasó básicamente enseñarles cómo se ocupaba online, me conectaba remoto con ellos, con herramientas TeamViewer o no sé.

Cualquier cosa de herramientas remotas que tiene Google o Twitter o Remoto. Está lleno de herramientas que tú puedes utilizar. Y eso es...

No te puedo decir nada más. Perdón, ellos decían que odian y ahora esos mismos profesores que decían que odian lo único que quieren es volver a la casa.

**Entrevistador**

¿Me entiendes?

**P3**

Lo que pasa es que no lo dicen. Pero sí a mí me lo dicen. Que quieren volver a la casa y que están cómodos, estando en su hogar haciendo clases.

Porque ya el hecho... Lo que pasa es que yo no soy muy de salida también.

**Entrevistador**

Ya.

**P3**

Todos somos distintos y a mí bueno yo también entiendo a algunas personas mi casa es grande. Es súper grande. Es como para 7 personas y yo solo.

**Entrevistador**

Ya.

**P3**

Entonces tengo un patio, yo corro dentro de la casa. ¿Cierto? Casi de grande.

Y a una familia estando en la casa, trabajando, me desesperaría ayudar porque yo también vivía en una casa chica, en un departamento. Es desesperante. Después de venir a una casa grande.

Entonces yo sí lo entiendo porque hay mucha gente que se enfermó de los nervios por estar...

Todas las familias me decían en una casa chica. Pero no es mi caso.

No es mi caso. Tengo esas comodidades.

**Entrevistador**

Respecto del cumplimiento de normativas, ¿te sientes que hay que se pueden evadir las normativas, que son más estrictas que antes?

**P3**

¿En el (ininteligible) de trabajo?

**Entrevistador**

Claro. Pero en general, aspectos muy generales. Lo que usted percibe respecto del cumplimiento de normativas.

**P3**

La única diferencia, como le mencioné, en estar en teletrabajo y presencial, es que tú sí puedes evadir el horario de trabajo en teletrabajo. Eso es evidente. Cualquier persona que se lo diga te va a decir que sí.

Como le mencioné hace un rato, yo podría levantarme, marcar georreferenciado y salir a pasear.

Y salir a pasear no hasta las 5 y media, que es cuando yo tengo que marcar la salida. Yo puedo ir y marcar a las 10 de la noche si quiero, o hasta las 11, 59, o 2 de la mañana, ir a unas fiestas, volver y marcar que salía el trabajo.

Y no estuve trabajando todo el día. Y no hay manera de que me pillen. Pero yo creo que las personas de la universidad están al tanto de ese riesgo.

Es un riesgo. Yo creo que muchas personas lo hacen. Yo no lo hago, pero yo salgo a comprar pan a la esquina.

Tengo que salir porque no puedo estar encerrado. Es lo mismo que estoy aquí y salgo a comprar ahí al frente de la bomba una Coca-Cola. O un cigarro.

Yo salgo a comprar pan.

**Entrevistador**

¿Eso no quita el cumplimiento del desempeño?

**P3**

No, pues no tiene nada que ver. Yo trabajo, como le dije, orientado a los objetivos. Pero sí se puede evadir el horario, como te comenté.

**Entrevistador**

Claro.

**P3**

En cambio acá, acá tú también lo podías hacer. Acá también se puede hacer.

**Entrevistador**

Caminando con uno.

**P3**

Tú puedes llegar, marcar, si no tienes, por ejemplo, mucho trabajo un día, pero uno sabe cuando hay más trabajo o menos trabajo. Yo me saqué la mugre y yo sé que esta semana para mí es poco trabajo. Pero tengo un trabajo en meteorología.

Pero yo no pertenezco a meteorología. Es un trabajo de la par. Que todavía no sé si lo tomo completamente.

Entonces, pero yo sé que ya me saqué la mugre todo el mes pasado y la semana pasada y ahora ya terminé ese trabajo. Porque yo he trabajado hasta, imagínate, yo nunca, no hago lo que te voy a decir, pero lo he hecho. He trabajado sábado y domingo y yo no trabajo en la parte privada.

En la parte privada lo ha sido, pero aquí no porque a mí no me pagan horas extras. Y sí he tenido que hacerlo y me molesta. Pero ahora yo sé que esta semana la tengo relajada.

**Entrevistador**

Ahora... ¿Y no hay una forma en que pueda controlar?

**P3**

No, porque me están urgiendo arriba unos profesores en realidad eso es otro cuento porque estoy haciendo un trabajo que no me corresponde. Pero para no tener problemas porque son todos jefes. Los académicos son jefes, todos.

Aunque yo sea profesional y tenga 20 doctorados, estoy contratado como profesional, no soy académico, no soy de la academia, son todos jefes. Siempre ha sido así en la universidad y va a seguir siendo así. Entonces yo lo hago igual pero no me corresponde.

Y hay muchas cosas que uno hace que no le corresponden y tienes que hacerlas. Yo no sé si a ti te sucede eso, pero a mí me sucede. No creo, yo creo que a mucha gente le sucede eso.

Y eso es vox populi, pero nadie hace nada. Y es la única parte donde me ha ocurrido, sigo acá. En la institución, en la universidad.

Porque la parte de arriba, yo he sido contratado netamente como ingeniero de sistemas con tal cargo, y eso es lo que tú haces. Acá no.

**Entrevistador**

Sí, he escuchado hartito eso. Ya estamos casi, casi llegando al fin. Relacionado ya a la cultura, a la cultura organizacional.

La convivencia con sus compañeros de piso, las personas con las que compartía habitualmente. Cuénteme cómo ha sido el cambio entre esta arte esencial. Bueno, ya lo ha mencionado un poquito, pero si puede ahondar un poquito más en ese aspecto.

**P3**

Lo que pasa, retomando el tema, es que mi trabajo, yo siempre he trabajado solo. No he trabajado en un grupo tan grande. En el grupo más grande que he trabajado hemos sido cinco personas.

Y después he trabajado con dos personas. Muy... muy solitario el trabajo.

Y acá no ha cambiado mucho la manera de cómo he trabajado yo. A lo más, el único contacto que he tenido ha sido con los académicos, los saludo, me despido de ellos cuando están. Pero nada más, no tengo contacto porque yo no trabajo a pesar de que les doy soporte.

No trabajo netamente dando soporte, si no, no podría haber tenido teletrabajo porque el soporte es como tener relaciones estrechas como usuales. No podí'. ¿Cómo va a ser?

**Entrevistador**

No se puede hacer. ¿Y usted cree que pueda cambiar la relación con sus compañeros en ausencia suya o...? No, porque yo es como que no... Por la misma naturaleza de sus funciones.

**P3**

Siempre estuvo en un rincón. Ellos necesitan que las cosas funcionen. ¿Cómo lo hagan?

No me interesa que esté Juan Pérez, Juan Carlos... Se tiene que hacer. Quién lo haga, no importa.

Así que yo estoy ahí y funciona. Pero así que no creo que haya cambiado tanto la relación porque yo como les digo, el mismo día a martes, miércoles y jueves y ahí los veo. Y no los veo en realidad. Porque están en sus oficinas y es lo mismo. Todo lo hago remotamente desde mi oficina.

**Entrevistador**

Entiendo. ¿Y cómo percibe usted la organización estando físicamente en otro lugar desempeñándose?

**P3**

No la veo distante yo. No la veo distante porque yo estoy conectado con la universidad. Bueno, no siempre.

Pero estoy con internet conectado mientras cocino. Pero... Estoy...

Mire. Yo puedo estar en el patio y yo de repente estoy el día pasado y con el teléfono celular yo enciendo todos los computadores del laboratorio y los actualizo y me quedo ahí fumando un cigarro tomando una taza de café con el celular en la mano. Desde el celular lo hago.

Para mí es maravilloso.

**Entrevistador**

La tecnología. Y respecto de eso...

**P3**

Y después me aburro y apago el teléfono.

**Entrevistador**

¿Y su espacio físico donde usted trabaja en su casa?

**P3**

En la cocina.

**Entrevistador**

¿Y la universidad le ha propiciado las herramientas de trabajo para que usted se pueda desempeñar? ¿Usted necesita que la universidad tenga que entregarle...? ¿Qué herramientas necesita usted que la universidad tenga que entregarle?

**P3**

O sea... A mí la universidad ahora me ha otorgado un notebook que nunca he comprado a pesar de ser de computación del área de computación. Una sola vez me he comprado un computador y ya no existe.

Lo boté. No tengo computadores en mi casa, no existen. Soy re bobo tecnológico.

Y la facultad de ciencia a mí me pasó un notebook muy bueno que... es un Mac que vale mucha plata y lo tengo yo. Con eso yo trabajo acá arriba y me lo llevo para la casa y ahora que me acordó tengo que hacer el papel porque me dijeron que si me perdía tenía que pagarlo.

Entonces tengo que hacer el papel oficial todo legalizado en el inventario. De dejado no lo he hecho pero eso es para recuerdo. Y...

Yo no tengo internet en la casa. Ahora tú te preguntas cómo me conecto. Por el teléfono.

**Entrevistador**

Ya, por los datos móviles.

**P3**

Exacto, en pandemia a mí me pasaron una BAM que es una banda ancha móvil. Pero tenía re poco giga. Y yo...

Bueno, mi jefatura lo exigió para mí porque yo tenía que hacer todo eso. Porque ahora casi no se consigue como que una persona pueda tener teléfono. Yo no tuve teléfono celular en muchos años.

Cuando la gente tenía teléfono. No me gustaba a mí ocupar teléfono. No me gusta estar ubicado.

**Entrevistador**

Ya, entiendo.

**P3**

No me gusta. Y a mí en los trabajos me pasaban teléfono. Que es el teléfono de turno.

Si tú quieres estar en contacto conmigo bueno, en el trabajo te tiene que haber un teléfono. Que eso siempre me ocurre a mí. Acá en la universidad no te pasa eso.

En ese aspecto yo creo que se usan de los medios del trabajador. Es mi apreciación.

**Entrevistador**

Claro.

**P3**

Pero por ejemplo, yo no tengo internet porque están incurriendo un gasto para llevar a cabo mis labores. Exactamente. También es mi apreciación.

Algunos tendrán más miedo y cuidan mal el trabajo que yo. No quiero ni siquiera decir que por favor denme internet. Porque hay gente así temerosa.

Yo también lo he sido. Por eso vengo el día de mi escuela. Entonces, yo ocupo internet en mi teléfono.

Y no he molestado con el internet en la universidad porque tengo muchos gigas. ¿Y por qué no he tenido internet en mi casa? Porque no quiero tener otro gasto.

Tú llegas a fin de mes y pagas todo tu sueldo en puro gasto. Y a mí no me hace falta internet. Más que solamente para conectarme a la universidad y trabajar aquí.

No necesito yo una fibra óptica porque yo el día sábado, domingo yo voy a pasear al campo. Yo no estoy en el computador metido. No me interesa.

Por eso me ha dolido trabajar estos fines de semana.

**Entrevistador**

Como decía el borrador de la Constitución anterior, el derecho de la que fue rechazada la primera que fue rechazada el derecho a la desconexión digital.

**P3**

¿Ah, sí? No, yo nunca he sido computín o tecnológico. No, lo menos y yo he estado trabajando con alta tecnología.

Muchas altas tecnologías que no trabajo pero yo llego a mi casa una vez a mí me regalaron un computador te cuento esto. No duró tres días. Estaba desesperado.

No me gustan los computadores de mi casa. Los regalé.

Se los regalé a mi sobrino que fuera a buscarlos inmediatamente no los soportaba. Estaba metido toda mi vida así trabajando con computadores. No los soporto.

Yo el nuevo este me lo llevo a la casa y lo dejo en una pieza en una pieza encerrado hasta cuando me toca hacer el trabajo no los puedo ver.

**Entrevistador**

Porque es la herramienta de trabajo primordial.

**P3**

Es como no, yo no soy, no me gustan.

**Entrevistador**

Es como que yo llegué a mi casa y seguí leyendo el estatuto administrativo.

**P3**

Bueno, seguramente hay personas que lo hacen pero a mí no, no me gusta. No, a mí no me gusta ver una película no sé, a cocinar me gusta cocinar otras cosas, pasear. Pero no...

La vida no es mi trabajo.

**Entrevistador**

Sí, por supuesto.

**P3**

Nunca ha sido para mí el trabajo nunca ha sido mi vida. Nunca. Nunca, nunca.

Me ayuda, sí, obviamente pero para darme mi gusto y para mi familia para eso, no es algo...

**Entrevistador**

Trabajar para vivir, no vivir para trabajar.

**P3**

Yo he tenido muchos trabajos en mi vida lo que pasa es que ahora estoy más viejo y ahora es cuanto más debería acudir al trabajo. Hay que trabajar, no más.

**Entrevistador**

Estas preguntas que vienen ahora ya son para definitivamente finalizar e ir cerrando el tema.

¿Qué piensa usted sobre el teletrabajo? En general, en los aspectos más generales.

No tan focalizado en...

**P3**

Yo creo que el teletrabajo todo el el aspecto de como la gente interactúa con el medio en general.

¿Cómo le puedo explicarlo? Esto llegó para quedarse.

No va a cambiar ni va a haber un paso no se va a retroceder.

**Entrevistador**

Es un impacto social.

**P3**

Sí, porque te lo digo, nosotros llegamos muy atrasados la universidad llegó muy atrasada las instituciones públicas están muy atrasadas respecto al área privada. Imagínate que yo trabajaba, yo me conectaba a internet a Europa cuando yo empecé a estudiar el año 88 y ya yo estaba atrasado ya la universidad estaba atrasada aquí porque la Santa María por ejemplo nos llevaba como 20 años adelantados ellos se comunicaban mucho antes que nosotros ni siquiera se la chile yo me comunicaba y ni siquiera sabía lo que era un correo electrónico ¿Por qué? Porque nosotros estudiábamos informático pero el año 88 imagínate 1988 no 98 yo de ahí mandaba hacíamos, no sé, en ese tiempo internet, existía offer súper antiguo, existía FTP, correo electrónico cuando los académicos no sabían, no se manejaban eso no sabían lo que era, solamente los académicos de informativo costaba incluso comprender que era un correo electrónico así que esta cuestión no va no va a parar mi hermano, por ejemplo, en el año 91 vino a pasear, vivió en el extranjero y en el año 91 nos conectamos desde la casa a Suecia él trabajaba en ingeniero eléctrico y se

comunicaba a través exportando la pantalla allá de Suecia de la empresa sueca a la casa acá en Chile yo estaba fascinado

**Entrevistador**

claro, por supuesto

**P3**

entonces, esto no, afuera se trabaja así tengo muchos compañeros que estudian conmigo que trabajan en empresas norteamericanas y trabajan como yo, incluso más libres que yo porque ellos solamente son ellos programan y mandan los módulos todos a la empresa los mandan a Estados Unidos y ahora si quieren no trabajan todas las semanas pero tal fecha tiene que estar el trabajo hecho así se trabaja

**Entrevistador**

interesante esa modalidad usted está de acuerdo con esta modalidad y cómo se está llevando a cabo ahora sí específicamente de la universidad

**P3**

si, estoy de acuerdo hay muchos trabajos que se pueden llevar a cabo así sobre todo los de informática

**Entrevistador**

claro

**P3**

sobre todo los de informática algunos secretarios también lo podrían hacer no sé qué tanta interacción tienen con los estudiantes la secretaria de docencia no conozco antes de la pandemia sí tenían mucha interacción pero hay carreras que tienen más alumnos otros menos no sé, por

ejemplo el área más administrativa de la secretaria de postgrado no creo que tengan tanto contacto con gente y todo eso se podría hacer por teletrabajo no tiene por qué ser todos los 4 o 5 días puede ser 30 días yo escogí esos días porque son los días de más tacos donde más me costaba llegar acá a la universidad día lunes, día lunes son los días más complicados y hay muchas partes quizás los auxiliares van a tener problemas porque no pueden hacer teletrabajo hay gente que no se puede

**Entrevistador**

claro, es demasiado igual el teletrabajo es segmentado

**P3**

sí, no todo se puede

**Entrevistador**

¿qué aspecto usted cambiaría y cuáles le han gustado más del teletrabajo de su experiencia en teletrabajo

**P3**

yo cambiaría otras cosas por ejemplo yo tengo muchas experiencias de personas que hacen esto estos compañeros que yo tuve que eran de allá de la de la Santa María, que trabajan en empresas extranjeras ellos no y más encima los mandan a buscar dos veces para pasear y que los conozcan les pagan en dólares empezó China van a conocer Estados Unidos, los pasean y después se vuelven a Chile pero yo cambiaría quizás el aspecto de la georrefinanciación no tiene sentido eso no tiene ningún sentido

**Entrevistador**

claro, porque podría estar tomándolo en cualquier otro lugar y cumplir sus funciones

**P3**

sí, porque yo por ejemplo un día viernes quisiera irme a pasear y llegar temprano a un hotel a Los Santos me voy a tener que ir después de las 4 de la mañana ¿por qué no me voy al tiro en la mañana tempranita me llevo allá voy a perder, no sé, una hora dos horas yo trabajo orientado al objetivo me pongo a trabajar ahí mientras estoy con traje de baño yo conozco muchas personas que hacen eso y se acaba la jornada pero ya estoy en el hotel puedo estar trabajando donde mi primo en Belloto o irme aquí después, donde mi hija a almorzar con ella estar trabajando ahí almorzar con ella y después marcar ahí mismo cuando termine la jornada laboral esa cuestión de la georreferenciación a mí no me... yo lo cambiaría no tiene ningún sentido porque se puede falsear eso tú lo puedes vaipasear no tiene ningún sentido es lo que te digo que yo puedo marcar y partir a cualquier lado y después llevo a la hora a las 10 de la noche si quiero y marco en la sala tú puedes falsear eso

**Entrevistador**

y esta es la última pregunta ¿cuál ha sido su percepción de la reacción de sus compañeros de trabajo cuando les comunicó que se acogería a esta modalidad?

**P3**

no muy buena no muy buena entraron en pánico pero tú sabes que... o sea de mis compañeros ajá bueno, no lo sé porque mis compañeros no tengo compañeros pero bueno pero ahí en el piso eso lo comunicó que hasta aparece en reunión a los académicos así que la reacción no sé la desconozco pero cuando te decían muy buena ¿a qué se refiere? yo pensaba que hubo personas a las que yo les comuniqué yo feliz tratando de que vieran mi felicidad y no les cayó muy bien

**Entrevistador**

ya

**P3**

que no trabajan conmigo

**Entrevistador**

pero por la dependencia de su trabajo

**P3**

no, no, no sé o prejuicios

**Entrevistador**

o prejuicios

**P3**

el humano es así

**Entrevistador**

sí, por supuesto

**P3**

a mí qué me importa que Juan Pérez no venga si no trabaja conmigo me interesa que él no venga

yo no vengo a hacer amistad acá es mi trabajo

**Entrevistador**

por supuesto

**P3**

pero yo creo que los profesores ellos dependen tienen gran dependencia de alguien que les dé ayuda quien se las dé da lo mismo yo creo que a lo mejor se apoplemaron un poco pero después dieron que no que la cuestión funciona igual sí que funciona igual

**Entrevistador**

claro, qué es lo que importa sí

**P3**

si no, cómo trabajaron en pandemia yo no veía de casa en casa para decir que tienen que hacer esto yo les mandé un correo a todos y les instalé un software para conectarme con ellos remotos si tenían un problema y eso fue todo ahora que se me a mí se me ocurrió eso, no sé cómo fue chiripa nunca adiviné que iba a venir algo así yo en la pandemia

**Entrevistador**

sí, sí, fue sorprendente para ti

**P3**

hubiera hecho ese manual no sé, menos mal que lo hice si no hubiéramos tenido que hacerlo sobre la marcha eso fue así

**Entrevistador**

yo le agradezco mucho su tiempo le agradezco también su experiencia y como le dije todos los datos que usted haya entregado aquí van a ser estrictamente resguardados, no va a salir de hecho no se va a mencionar tampoco de forma específica a qué instituto pertenece por ejemplo, todo va a quedar

**P3**

sí, pues en el [Unidad] soy el único

**Entrevistador**

así que por eso no se preocupe y yo le agradezco mucho porque los datos que usted me ha entregado igual son súper valiosos para el procedimiento del proyecto

**P3**

ya pues, no es nada delicado así que no se puede decir yo no tengo ningún retorno qué bueno que le sirva, si siempre hago algo por algo bueno, no es problema

**Entrevistador**

y si quieres después también puedo compartir los datos, puedo compartir la grabación puedo compartir también el proyecto final para que usted vea lo que pudo aportar el proyecto va a ser va a estar público pero como le dije, todos sus datos personales van a ser completamente resguardados y por un código de ética también, que a mí me lo exigen como investigador y que el programa lo exige también por su propia viabilidad entonces pierda cuidado de que nada de lo que usted dijo aquí va a ser ni tergiversado, ni tomado en su contra, ni nada ni nada de esas cosas

**P3**

bueno, bueno ya pues señorita F\*\*\*\*\* me alegro que le haya servido

**Entrevistador**

sí, yo le vuelvo a agradecer y bueno, cuente conmigo para lo que necesite

**P3**

ya pues, vamos a empezar oye, cuídese

**Entrevistador**

igual usted, ahí si quiere más adelante conversamos sobre el tema del horario del día sábado

**P3**

no, no se preocupe pues eso yo lo hago muy rara vez pero eso nos va a ayudar

**Entrevistador**

gracias, muchas gracias

## **P4**

### **Entrevistador**

La primera ronda de preguntas tiene que ver con el primer objetivo específico de la investigación que tiene que ver con caracterizar a los funcionarios de la Facultad de Ciencia que se acogen al reglamento de de teletrabajo. Así que por favor cuéntame cuánto tiempo llevas trabajando en la UV, en la facultad y cómo te has desarrollado.

### **P4**

Hola, mi nombre es M\*\*\*\* I\*\*\*\* F\*\*\*\*\* Z\*\*\*\*.

En la universidad entre el año 2004 a un horario alcancé a estar un año en bachillerato y después me contrataron hasta el día de hoy a contratar. La carrera en el departamento en ese entonces de física y meteorología del 2006, 2006-2007 más o menos. Y ahí he estado hasta ahora en la carrera.

### **Entrevistador**

Cuéntame un poco sobre las funciones que realiza en este momento.

### **P4**

De cuando empecé o ahora?

### **Entrevistador**

Como tú prefieras.

Bueno, cuando empecé, empecé siendo secretaria de las dos licenciaturas de la facultad que era licenciatura en ciencia, mención biología y la licenciatura en física, mención astronomía. A transcurrir los años, la licenciatura en ciencia fue tomada por otra secretaria porque empezaron

a ingresar ¿cierto? más estudiantes en mi carrera y veía lo que eran los proyectos, veía lo que era la carrera en sí y lo que era el departamento en sí. Entonces todo ha sido como muy, fue como muy al principio muy tranquilo, pero después ¿cierto?, acorde a los años que se fueran agregando más cosas en el instituto, fue necesario tener a otra persona, otra persona que se dedicara a ¿cierto? proyectos, otra persona que fuera delegando ciertas otras actividades que en sí se hacía como en la dirección y en la ausencia.

Dentro de lo que se hace acá, primero en la atención de trabajar en sí con la carrera. El instituto o departamento en ese entonces eran como trabajos tipo que eran como normales de semestre, eran como trabajos tipo. Después se hacían otras cosas que las otras unidades pedían, que pedían la edición académica en ese entonces o la misma facultad para entregar información a la base central, ¿cierto?, pero en sí al principio era tranquilo, pero después ya y era obvio que a mediados de los años ¿cierto? iban forjando nuevas líneas de trabajo, los mismos profesores, se creó la carrera de la licenciatura y sus menciones, entonces era más amplia la gama de oportunidades para los estudiantes y tanto para los profesores acá.

**Entrevistador**

¿Y actualmente tú trabajas requiriendo el uso de un computador?

**P4**

Claro, a través del tiempo se fue también perfeccionando los tipos de procesadores para tener las funciones que entregaba la universidad, ¿cierto?, programas internos, después los programas externos que se empezaron a a entregar más trabajo, en este caso la secretaria, el decanato en sí empezó como a delegar, tenía la potestad ¿cierto? de delegar, que antes lo hacía el coordinador o la jefa de personal, uno le informaba nomás, entonces a través del tiempo se empezaron como

a generar más trabajo, más trabajo que por una parte también es bueno y por otra es estresante, porque los trabajos siempre te lo piden como para ayer, no es una cuestión que se pueda planificar exactamente con el tiempo, entonces uno ya por los años que lleva saben qué fecha es más agotadora que otras, que puedes trabajarlo quizá lo mejor, dando tú las prioridades en este momento como para saber que esto es importante.

**Entrevistador**

¿Cómo es tu experiencia de trabajo?

**P4**

¿Trabajo general o teletrabajo? ¿Trabajo general? ¿Trabajo general?

¿En general?

**Entrevistador**

Claro,

**P4**

pues uno se ha puesto con te tuya, como ya conoce la pega, sabe cuáles son las prioridades, mi trabajo con los estudiantes, mi trabajo con los alumnos, mi trabajo con los organizado, con los mismos profesores, lamentablemente aquí uno trabaja en dos edificios, entonces tienes que estar trabajando con los [académicos 1], acá con los [académicos 2], por ese lado es un poquitito estresante saber cuál es la dedicación, a cuál tení' que dar respuesta. ¿Por qué? Porque realmente a lo mejor los [académicos 1] te piden, no sé, una base de datos de los alumnos que quisieron menciones, los [académicos 2] hacen otro tipo de medios, entonces claro, eso pasa de que de repente uno necesita ayuda, necesita ayuda ¿cierto?, se ha implementado como en los últimos dos periodos de director, dos o tres, pero más en este último se ha generado la delegación, es

delegar ¿cierto? trabajos que tanto hacía yo, que supuestamente los tenían que hacer los directorios, los jefes de carrera, en que se forman comisiones de los académicos, una también como para ir involucrando al académico en lo que es la función administrativa y pública, como también el acercamiento hacia los estudiantes, colaboradores, lo que fuese, pero uno se va adaptando, se adapta, somos animales de costumbre y de adaptación, entonces los vamos trabajando en esa órbita.

**Entrevistador**

Genial, esta pregunta es un poco más privada, ¿me puedes contar cómo es tu núcleo familiar? ¿Tienes pareja? ¿Vives con hijos, con personas mayores? Esto con fin de la investigación

**P4**

Sí, bueno al principio tenía Pololo cuando comencé la carrera y después como que ya le fui dando más prioridad a mi trabajo que a lo humano y después más a lo familiar, más o menos como en el 2018-19 a mi papá se le produjo una memoria a corto plazo, era como inicio de lo que era el año, como que todos tenemos que pasar por esas etapas que llegamos a tener esa enfermedad. Yo creo, como he leído, que ha sido más por un tema emocional, que como que a la persona se le cruzan los cablecitos tantas emociones para allá y para acá.

Habíamos tenido la pérdida en el 2009, claro en la época de la pandemia, la pérdida de mi mamá, que fue una pérdida inesperada porque la mamá estaba bien, aunque nosotros en algún momento sabíamos que iba a fallecer, como era fumadora, sabíamos que iba a fallecer por el cáncer al pulmón, pero esto fue como muy guardado su cáncer, porque fue un cáncer, fue muy silencioso, entonces al ser silencioso todos pensamos que estaba bien, pero de repente por una

insuficiencia respiratoria se dieron cuenta, ¿cierto?, y analizaron más a profundo y escucharon que era un cáncer.

Fue muy rápido el cáncer, duró como dos semanas, dos o tres semanas y falleció en el hospital y eso produjo también un quiebre emocional en la familia, más en este caso mi papá, porque traíamos una pena, él y yo, grande que la mamá nosotros no nos hablaba hace muchos años, entonces eso gatilló a que más teníamos una prohibición de parte de ella a que supiéramos nada de ella, entonces parecíamos bandidos, ponte tú en el hospital viendo del pasillo, ya en sus últimos días que ella ya no reconocía, teníamos la oportunidad de ir a entrar a la habitación y acompañarla y todo, entonces claro esa pena que yo sentí seguramente el papá la sintió más fuerte, más intenso, entonces eso en mi opinión creo que gatilló a que el papá se empeorara, más encima después el año pasado fallece mi hermano mayor de 47 años que se le produjo un rompimiento en su hígado, produciéndole ¿cierto? unos 3 o 4 ACV que fue producto de que él no pudo avisar porque vivía en una pieza, a él le gustaba su edad, anexa a la casa de mi papá, entonces nosotros pensábamos que estaba bien y esto fue en septiembre del año pasado y un día X se nos ocurrió a mi hermano menor entrar a la pieza que fue porque era una intuición que tuvimos que algo estaba pasando y abrimos la puerta, la tenía cerrada obviamente por dentro, la abrimos a golpe y encontramos que mi hermano estaba casi agonizando y fue de un día a otro, dos días a otro, entonces eso, el que mi papá viera todo eso nuevamente como un momento emocional yo creo que ahí con eso le bastó a mi papá a producirle ¿cierto? el Alzheimer total claro, colapsó emocionalmente, ahora él igual está tratándose con medicamentos y todo, a veces tiene lucidez otra veces se le va a su onda total, yo lo trato de ayudar aquí en realidad en la facultad en el año de la pandemia cuando nos dieron la oportunidad de trabajar desde casa,

tuvimos esa conexión más cercana, o sea yo de mi casa llegué a vivir a la casa de mi papá nuevamente, por ese periodo, para tratarlo, para darle un buen bienestar y todo después entramos a trabajar ¿cierto? y comenzó el dilema que dónde se me va a quedar, con quién, mi hermano es tonto en esas cosas como más cotidiana que uno puede tener, que era la complicidad con mis hermanos, que se preocupaba de cocinarle, de tenerle su comida al día, toda su comida al día, yo me preocupaba ¿cierto? de venir el jueves, viernes que fueron como mis dos días que en esa oportunidad me dieron ¿cierto? libre para seguir continuando, para poder colaborarle, porque el papá estaba solo prácticamente vivía solo, entonces qué es lo que hice, salí a petición, porque salió esa ley ¿cierto? del teletrabajo, los cuatro por tres o dos por uno, no me acuerdo como era, y yo postulé y lamentablemente no caí en esa autorización, porque yo atendía estudiantes y público en general, pero mi jefatura en sí optó que llegaron a un conceso con la jefatura del posgrado y de la licenciatura, en que si yo me organizaba bien con los estudiantes y con el instituto, la carrera, él podía seguir dando la autorización, estuvimos así hasta un buen tiempo hasta cuando apelé, volví a apelar y ya en esta oportunidad apelé, pero no tengo ya el certificado de cuidadora, porque no había yo hecho ese trámite cuando recién empezó a salir, tengo el informe de un asistente social de mi parte, estoy en tratamiento por salud mental, porque para mí ha sido un golpe muy y un peso muy fuerte entre mis hombros, porque yo estoy haciendo la labor ahora de papá, de mamá, de hermana, de tía, de todo, entonces tanto económicamente como emocionalmente, entonces eso a mí me ha llegado a despotricar en algún momento, que por qué no me ayudan, en este caso ¿cierto?, si bien es ¿cierto? hay un decreto, una ley, todo lo que sea, también hay excepcionalidades y esas excepcionalidades tienen que ser bien estudiadas a nivel de la universidad, porque yo no me voy a estar alimentando una

enfermedad que para mí es grave para estar en mi casa pensando de que a lo mejor estoy en la playa o estoy caminando por el mall, siendo de que estoy al cuidado de mi papá, y ese cuidado aunque no lo crean es cansador, es cansador porque yo puedo estar escribiendo o respondiendo en la mesa y mi papá se me está arrancando, o mi papá se levanta del sillón y no quiere seguir viendo tele, y quiere salir a la calle, y escuchar lo que me tienen encerrado, para mí es como agotador, porque yo no lo quiero tener encerrado, entonces hay que mantener cerrado, porque él se va, ya hay oportunidades, ponte tú, él ha salido, al principio salía y se desorientaba en la micro y se bajaba en cualquier paradero, y en su cabecita lograba agarrar el teléfono y llamarme, a mí o a mi sobrina, ahí tenía que salir corriendo de aquí al trabajo a buscarlo, porque mi sobrina también tenía otro tipo de, tiene hijos, entonces más dedicada a sus hijos, a lo que es escuela y todo eso, yo como soltera, me tocó, me tocó el cuidado, y eso para mí ha sido como más estresante, pero últimamente creo que con el tratamiento que está teniendo, ha bajado un poquitito, no te digo de que no ha tenido colapso, episodios, todos los días tiene episodios, pero tratado con la ayuda de vecinas, con la ayuda de mi hermano, su polola, nos coordinamos los días para poder verlo, ahora él es tan pillo, que como el portón no tiene llave, él abre el portón calladito y sale, ahí los vecinos M\*\*\*\*\*, M\*\*\*\*\*, don J\*\*\*\* está saliendo, gracias a Dios en la corrida de la casa donde vivía mi papá, tenemos ese apoyo, ha sido difícil, muy difícil, él es un niño, de repente, pero con cuerpo de ojo, grande, sí, y puede estar a veces muy lúcido, yo a veces estoy allá y me dice, por qué tú venís llegando recién, y yo he estado, no sé, de varios días, entonces, o de repente estamos almorzando y él dice, por qué me está mirando el J\*\*\*\*\*, y claro, como mi papá se sienta a la cabecera de mi sobrino acá, que es el mayor, y yo acá, él tiene esos episodios de que estamos todos en la mesa, acompañándolo, todos, todo lo que es la familia

de antes, y no, pues, a veces estoy yo nomás, porque mi otro hermano en este momento ponte tú el reacio para compartir, cuando ya yo me enojo, ponte tú, cuando yo le cuento estos episodios que él cree que estamos todos sentados en la mesa, él ahí, por qué, porque yo creo que él no se ha dado cuenta realmente de la enfermedad de mi papá, o no quiere, a mí me costó hasta ahora tratar de darme cuenta de que era una enfermedad ya grave, además que evoluciona, claro, va gatillando más en otras cosas, ponte tú él ya hace rato que está usando pañales, a veces va al baño, a veces está desnudo en la cama porque se hizo pipí, entonces ahí hay que llegar a la enfermera, que uno es de todo, enfermera, para agarrarlo del peso, que realmente a veces se pone y no quiere levantarse, gracias a Dios también él puede caminar todavía, no está postrado en la cama, pero yo estoy constantemente con el teléfono revisando el correo, o de repente, ya papito, mire, acompáñeme aquí, usted ordéneme estos papeles, me paso papeles desde viejo, ordénemelo mientras que yo estoy respondiendo un correo, hay que trabajar también le digo, entonces él como que me coopera en eso, lo hago, participe de esta actividad, es como un niño literalmente, eso me ha costado mucho asumirlo, mucho mucho, es una cuestión como que, no sé cómo describirlo, es como una pesadilla, porque tú nunca pensai', siempre pensai' que la mamá o el papá siempre van a morir de viejito, de viejito, la enfermedad es típica, mi mamá se me fue en un momento que nos faltó tema para nosotros, para llegar a consenso ¿cierto? de emociones, de perdonarnos quizás, pero como era orgullosa, se fue enojada, aunque mi psicóloga me decía de que ya ella después, era su cabecita la que decía, no su corazón, y el papá de verlo así, para mí claro, pues fuerte, entonces yo, mi cama está al lado de su pieza, me voy a dar cierta una vueltecita en la noche, tengo una cámara en su pieza para verlo, pero hay que darle nomás, hay que darle, esta cuestión claro, cuando vino la asistente social a entrevistarme de la

universidad, le conté prácticamente lo mismo, y ella no podía creer, de todo lo que yo, por tener una figura así como media, ya trabajadora, que no tengo problemas como en el aire, y no, los problemas están, que yo de repente los dejo guardaditos, es diferente, pero a mí de repente me llama mi hermano y se lea, el papá está descompensado, quiere gritar, quiere hacer esto, quiere salir, quiere llamar a los carabineros, y cuando hablan de carabineros para mí es como, o sea, o se pueden llevar detenidos a mi hermano porque él lo tiene encerrado, y no van a creerle que él está enfermo, porque a veces él está súper bien, y para mí aquí yo he dejado así botado, E\*\*\*\*\*, o llamo al profe V\*\*\*\*, A\*\*\*\*\*, mira pasa esto, me tengo que ir, y esa exposición de las jefaturas que tengo en este momento, han sido bacanes, han sido bacanes, y además yo trabajo con un becario, ese alumno becario, para mí todo lo que ha pasado por acá, hacer su práctica o convalidarla, ha sido bacán, porque yo no soy egoísta en enseñar, yo le enseñé todo lo que yo hago a cada persona a la que venga, cosa de que si a mí me pasa algo, o tengo que salir por estos casos, no sé, pues hay que responder este correo, o hay que responder este otro, el oficio está hecho, mándalo por GEDOC, entonces hay formas de colaboración ahí con la, y con todos, con todos los profesores de acá, todos conocen mi caso, todos lo trataron en reunión de instituto, todos dieron su aprobación para que yo pudiera trabajar así, nos coordinamos en horas, nos coordinamos en lo que es horario para atención, para reuniones, para los mismos estudiantes, le he dado mi whatsapp, a mí no me importa responder montones de whatsapp, respondiéndole ¿cierto?, haz esto, esto otro, a la hora que sea lo estoy haciendo, porque si a mí me están brindando esta colaboración, tiene que ser recíproca, no abusar de la oportunidad que en este momento me están dando, no es mi estilo, aparte que a mí me gusta trabajar, me gusta, creo que ha sido con mi marido el trabajo, ¿En serio? Hasta hoy siempre, con menos dolores de cabeza,

**Entrevistador**

Oye M\*\*\*\*\* I\*\*\*\*\* mira, precisamente el segundo objetivo tiene que ver con los factores motivacionales que te impulsaron a pedir el teletrabajo, pero al mismo tiempo también estamos tratando de identificar brechas de género y también el impacto de la modalidad del teletrabajo en tu vida familiar y personal, ese es el objetivo, bueno, tú ya me has comentado que el factor principal que te motivó fue principalmente el cuidado de tu papá, ¿Tú me podrías comentar cómo llevas las funciones laborales y el cuidado al mismo tiempo en los días que te toca teletrabajo?

**P4**

Me organizo, como sé por ejemplo que en cierta fecha hay más intensidad en responder cosas que te piden, por ejemplo este año la vicerrectoría académica que para mí igual me sorprendió, en esta altura mandó a pedir la preoferta académica, que nosotros la hacíamos a finales de año, programando con los profesores para saber si se repetía un curso o cualquier situación, creo que lamentablemente tocó la coincidencia que mi jefatura se fue a una comisión de servicio a la China, o a Japón, no me acuerdo donde era, entonces quedó la profesora de posgrado como subrogante y obviamente no es su campo, atiende si es estudiante pero ya ha egresado en posgrado, entonces no es su campo y tenía que estar explicándole, esto se hace así, es un formalismo, igual se manda con copia para que la persona sepa de qué se está tratando, se pide su visto bueno, creo que eso es lo que en este momento a mí me llamó la atención dentro de la modernidad, ir avanzando y planificando con la oficina central, con lo que es la vicerrectoría académica, pero en sí me trato de programar, y como soy trabajadora hiperquinética, me dejo como las cosas que no son tan importantes de respuesta inmediata, las dejo para después, y en los momentos que mi papá

duerme, ponte tú, ahí, abro el computador, empiezo a responder, mando escáner o hago lo que tengo que hacer, esa ha sido como mi forma de coordinarme con el teletrabajo, pero más allá creo que no he tenido problema en las unidades donde he dejado de hacer cosas para interrumpir este permiso, ponte tú.

**Entrevistador**

¿Tú sientes que es mayor carga o sientes que pueda haber alguna liberación?

**P4**

A ver, ¿cómo podrías tú explicar tu posición como trabajadora y cuidadora en un buen tiempo? Bueno, lo personal igual es estresante, estresante, pero creo que las líneas de ayuda que yo tengo en este momento, quizá otra persona que esté en la situación, si no las tiene, claro, colapsaría, pero sí me he visto de repente estresada, estresada porque igual siento que el no estar acá, ponte tú, trabajar así más presencial, aunque yo me he dado cuenta que las promociones de un año antes de la pandemia hasta ahora son totalmente, no te entregan, ponte tú, como antes, pasaban los estudiantes acá preguntando esto, esto, otro, creo que a ellos también les ha servido un poco esta modalidad de teletrabajo, ellos saben que en tal fecha yo estoy, en qué horario, vienen a preguntar, casi más preguntan los chicos nuevos, las suspensiones, postergaciones, que es como uno que está haciendo siempre lo mismo, entonces creo que no me he ido como al extremo, he logrado como balancear un poco y nivelar lo que es el teletrabajo con mi vida personal, en este caso que para mí mi vida personal es mi papá, personal, personal mía ya no existe, ya no hay salida, ya no hay reuniones con amigos, no hay ida al cine, nada, todo lo tengo que hacer ahora enfocado a mi papá.

**Entrevistador**

¿Y tú crees que la modalidad de teletrabajo te permite a ti crecer laboralmente? ¿Tú sientes que tienes oportunidades de poder desarrollarte, ampliarte más?

**P4**

Mira, sería estúpido decirte que sí, pero ponte tú, yo en este momento ahora estoy concentrada en el cuidado del papá, dicen por ahí la lectura, los estudios que los Alzheimer pueden durar mucho, ya yéndose como al extremo, pero yo he visto a mi papá en este momento que él se ha deteriorado, no alimentariamente ni nada, sino físicamente, él ya se siente cansado, entonces ni lo quiera dos, tres, cuatro, cinco años más que me dure, que podría ser eterno, siento que ahí, aunque todavía no tengo el tiempo para irme a jubilar, y si dan más plazos yo igual lo voy a hacer, porque a mí me gusta trabajar, y lo otro que si me voy ahora voy a salir con un mínimo de jubilación, pero ponte tú me ha servido, me ha servido el teletrabajo en todas sus dimensiones, y encuentro que no hay impedimento como para solicitar la oportunidad de hacer teletrabajo, aunque yo no concuerdo ponte tú los días que la universidad dictaminó, ponte tú cuatro por uno, o tres por dos, claro, es muy rígido, yo en sí solamente quería continuar con el jueves y el viernes, porque en su cabecita de mi papá ya sabe que yo estoy el miércoles en la noche en la casa, y hago jueves, viernes, sábado y domingo, hay veces que me venía el lunes tempranísimo de Villa Alemana para venir al trabajo, hay sacrificios por ambos lados, tanto por la universidad que te da el permiso, y tanto por uno que tiene que responder, y eso creo que el teletrabajo sí sirve.

**Entrevistador**

Estamos casi, casi, casi. El tercer y último objetivo es ya el más grueso, que habla principalmente del impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la facultad, respecto al teletrabajo

mismo. Coméntame sobre tu experiencia respecto al control horario, ¿puedes comparar antes con ahora? ¿Cómo tú te sientas más cómoda?

**P4**

Mira, creo que el tema del horario, si bien es ¿cierto?, uno tiene que cumplir el horario que está especificado en nuestro contrato, igual ha sido flexible, flexible es tener casos que tú entras a las ocho y te vayan a las cinco, y es tu horario como antiguamente se hacía. Ahora te dan una hora como para llegar, ponte tú, ¿cierto?, de ocho a las cinco, si llegáis a las nueve a las seis, pero tiene un tope que es hasta las nueve y media, hay dos bloques que uno lo solicita, y yo elegí el de las ocho hasta las nueve y media.

Claro, hay veces que ya tu cuerpo está cansado, tu mente está cansada, hay veces que sí, te quedas, te quedas dormida, o te recordaste que tenías que ir a una hora de médico al consultorio, porque yo ni siquiera eso tengo tiempo, de ya las horas particulares para mí, de médico, no puedo, porque no puedo sentarme, es ¿cierto?, de los horarios. Entonces lo hago en el periodo de que, o voy con él, o pierdo la hora. Entonces hay veces que de repente me acuerdo que tengo una hora, y aviso, ¿cierto?, voy a llegar más tardecito, y o me quedo hasta más tarde trabajando, o en este caso la jefatura justifica.

Creo que la facultad sí ha dado, o universidad general, ha entrado como en la modernidad, y es la modernidad de tener hartas aristas, como no solamente en el trabajo, el horario, sino otras condicionantes, no sé, a última hora podí' sacar un permiso administrativo, cosas así, pero ponte tú para mí el horario, uno lo sabe jugar, el horario de entrada y llegada, pero si tú encuentras que de repente, en tus tres días que tienes que trabajar, y los tres días llegas un poquito atrasada, esos tres días tenéis que quedar hasta más tarde.

Primero en lo personal, es porque, o sea, primero me están dando oportunidades, segundo tengo que responder en mi vega, y tercero tengo que brindar las oportunidades para que esas vegas se hagan. Entonces, creo que ha sido bueno, el horario ha sido bueno, antes hacia el extremo, a mí lo biométrico no me gusta mucho, es llegar a eso que ahora está la inteligencia artificial, el llegar al biométrico o a la huella digital, entra con un poquito como desconfianza, porque ciertamente ahora están tomando con el iris, ir a la frontera, llegar a ese extremo que puede que sean usado ¿cierto? datos para otra cosa, que si bien es ¿cierto? que estamos usando una modernidad más profunda, lo que es la tecnología y todo lo demás, igual por ese lado hay un otro poquitito como... Invasivo. Invasivo.

Pero dentro de todo, bien, bien, antiguamente claro, uno empezaba con el librito, después empezaste a marcar con la famosa tarjetita, la famosa de los trabajadores, ya después ¿cierto?, la huella y ahora esto.

### **Entrevistador**

¿Y durante el teletrabajo, tus días de teletrabajo?

### **P4**

De teletrabajo, bueno, yo igual me despierto igual temprano, porque ya uno en la cabeza tiene el reloj, ¿cierto?

De saber que el horario está ahí, yo preparo la mesita en el comedor y empiezo a trabajar antes que el papá se despierte, aunque lo tengo que despertar temprano porque toma una pastilla cuando despierta, ya es muy temprano, y después sigue durmiendo, entonces, ahí en mi trabajo empiezo a revisar, prioridad, prioridad, marcar y toda la cosa, pero claro, mejor para, para

comprobar que la persona está trabajando, tenga un programita ¿cierto? para marcar en el computador que tú estás haciendo, eso lo encuentro como un poquitito triste, desconfianza, porque tú no vas a querer estar, yo no sé, por lo menos lo personal mío, como tengo este training de vida para mí, creo que para el resto a lo mejor puede que a lo mejor se levante más tarde, ¿cierto?, y trabaje, o trabaje desde la cama, no sé, pero encuentro que es como un poquito de desconfianza, el que tengas que marcar a través de la, de una plataforma en el computador, si tú sabes que vas a estar trabajando por último, si respondes a las ocho y media algo no vas a estar trabajando, entiendes, entonces es lo mismo que esto otra cosa es la salida, es lo mismo, entonces creo que eso es un poquitito más negativo.

**Entrevistador**

referente a lo mismo, la supervisión y la comunicación con tu jefatura, en teletrabajo,

**P4**

todo ok, a veces hacemos zoom, estas cosas de videollamada, en el computador, bueno yo prefiero que sea en el computador porque ahí tengo más, más visión, cachay, de lo que me pueden estar mostrando, compartiendo pantalla y todo eso, pero ha sido buena, siempre he estado ahí, creo que no podrían decir que nunca me han encontrado, quizá algún otro profesor que de repente, quisquilloso, I\*\*\*\*\*, porque no me contesta el celular, no es que no sea importante, pero no es tan como respuesta al tiro.

**Entrevistador**

y bueno respecto a eso también, la comunicación con colegas o los funcionarios de piso,

**P4**

mira he tenido la oportunidad, yo creo que hay muchos que ya conocen mi caso, que por whatsapp a veces nos manejamos mucho, creo que ha sido buena, he tenido esa, perdón, ese apoyo a nivel de compañeros que no, no te preocupes, no es tan urgente, los vemos mañana cuando lleguen o los vemos más rato si desocúpate y hablamos, cachay, ha sido buena, creo que ha sido, hay empatía, hay empatía, sí, claro porque por una cuestión, por una causa, cachay, siempre, siempre hay uno o dos personajes que en la vida que van a ser quizás eso, que saquen la vuelta, pero para mi el caso de Alzheimer es un tema, un tema como el cáncer, un tema como cualquier tipo de enfermedad, yo por ejemplo tengo, se me probó en todas estas cosas también la diabetes, la tiroides, cuando yo no tenía problema tiroides, la, esta cosa de la presión alta y todo ha sido producto de seguir arrastrando todo esto, estos, las secuelas de, de familia, pero, en lo que es el teletrabajo en sí para mi ha sido una gran ayuda y bacán que, que yo tenga el apoyo a mi, de acá la jefatura de los dos jefes que tengo en este momento, de los mismos profesores, hay profesores nuevos que han sido súper empáticos conmigo, que cualquier cosa consultan con mucha preocupación, a veces me vienen a preguntar cómo estoy, cómo estoy emocionalmente, cuando estoy a puertas de colapsar por ejemplo, la presión, y eso no lo puede encontrar en cualquier lado, entonces que es lo que es una reciprocidad, ellos son bacanes conmigo, el trabajo, la amistad, porque aquí de todos estos años se fue con la amistad, es una familia para mi esto, que si uno está mal, pucha organicemos algo, hagámosle algo, no es que sea tan difícil, pero sí, ponte tú emocionalmente, claro, hay apoyo.

**Entrevistador**

¿Y tú sientes que ha habido un cambio en esta relación estando tú en teletrabajo o sientes que se ha fortalecido mucho más?

**P4**

Mira, se ha fortalecido en lo personal y en lo otro, que ya como yo ya no estoy en mis salidas, que antiguamente ya una vez al mes a un cafecito, los que éramos más cercanos, yo ahora ya lo he perdido, lo he perdido, cuando no he podido organizarme con mis hermanos para que me pude ponte tú un día viernes a mi papá o un jueves, yo dejo pasar la hora las salidas, entonces no me comprometo con lo mismo, porque para mí mi vida ya me cambió, pero 100%, me dio así el giro.

**Entrevistador**

Entiendo. Sobre tu desempeño habitual y las facilidades. Bueno, de esto ya lo hemos conversado un poquito sobre el teletrabajo, pero si quieres ahondar más o contar algún otro detalle.

**P4**

No, yo creo que por ejemplo, este es mi mundo, mi oficina, mi casa, pero el periodo que yo trato de estar en mi cola con acción, me trato de despejar en el computador, ponte tú, empiezo a escuchar música con esto, con el audífono, o veo alguna serie, para despejar un poco, porque tengo tan metido que estoy trabajando pero estoy pensando entonces así es mi vida.

**Entrevistador**

Oye, en tu casa tú tienes un espacio adecuado habilitado para realizar tus funciones?

**P4**

Mira, la verdad es en el comedor, porque tenía un escritorio, el escritorio se echa a perder y ocupaba más espacio, entonces como en su cabecita mi papá tiene como todo cuadradito, ¿sabes?

No me gusta sacrificar nada o invadir espacios, así que lo hago a través del comedor.

**Entrevistador**

¿Y la universidad te ha entregado algún implemento, alguna herramienta para que tú te desempeñes? Sí, me pasó la silla, ponte tú una silla que tengo en la casa, ergonómica, me pasó una impresora, un escáner, esta cuestión porque ahora se trabaja más más digital, entonces sí, gracias a Dios me han dado esa oportunidad.

Tengo un computador, un Mac chico, pero es muy bacán porque los programas que la universidad tiene, tiene que tener un computador con alta capacidad y el trabajar así con VPN, por ejemplo, es como estar trabajando en la casa, si no es que yo me manden un correo y tengo que no, porque yo me meto también en los sistemas a través de mi casa. O sea, el computador está habilitado como que yo estuviera aquí en la oficina. Para desempeñar todas tus funciones con normalidad.

**Entrevistador**

Oye y sobre cumplimiento de normas, ¿tú sientes que con teletrabajo tienen normativas nuevas o tienes alguna percepción sobre eso?

**P4**

Yo creo que la normativa más actual en el teletrabajo es como la asistencia, enmarcar la asistencia, pero el trabajo en sí es como lo mismo, si yo la única diferencia es que me ausento una media hora para hacer el almuerzo, para que se siga cocinando la comida, prepararle su mesita a mi papá. Esos son momentos pequeñitos que yo me ausento, pero es lo mismo que yo estuviera trabajando acá.

Entonces quizá a lo mejor el horario de colación me lo hago más temprano con mi papá porque el almuerzo es temprano, pero me quedo trabajando hasta más tarde. Y en normativa no creo que, creo que ha sido bueno

**Entrevistador**

¿No hay como más exigencia en el teletrabajo?

**P4**

Creo que no, no sé, o a lo mejor no lo he visto.

**Entrevistador**

No, es cuestión de, en este caso de experiencias perspectivas, como tú lo sientes.

**P4**

¿No?

**Entrevistador**

Bien, sí, bien. ¿Cómo tú percibes a la organización estando, trabajando físicamente en otro lugar?

¿Tú sientes que hay algún cambio de percepción?

¿La ves diferente? ¿Te sientes diferente estando en un lugar trabajando fuera?

**P4**

Claramente uno va perdiendo el saber cómo está quizá la otra persona, con tus colegas y todo eso.

Pero como uno está en esta parada, ¿cachai? Para mí eso entra como en No es relevante. ¿Ah?

**Entrevistador**

¿No es relevante?

**P4**

No, no es relevante para mí eso. Creo que, sí, igual me importan las personas que uno siempre ha tenido como el contacto, el que te conocen desde cuando llegáis, ¿cierto?

Pero cambia el orden de las prioridades. Claro, las prioridades. Pero no así, que por WhatsApp de repente oye, ¿cómo estáis?

¿Qué hay hecho? Igual seguimos como teniendo ese contacto. Pero, claro, se deja de lado eso con las prioridades que tú actualmente no tienes.

**Entrevistador**

Mira, con esto ya estamos cerrando. Cuéntame, ¿qué piensas sobre el teletrabajo en general?

Creo que ha sido una buena modalidad.

**P4**

Ha sido para salvar muchas vidas. Mucha vida de gente que en este caso como yo tengo este problema, o sea, esta situación, porque para mí mi papá no es un problema. Porque si no hubiese tenido que estar de por vida teniendo licencias médicas.

Y no es justo. Porque, lamentablemente, yo siempre lo di a conocer que para mí mi familia es mi papá, mi mamá y mi mamá. Esa es la familia.

Los otros sí son anexos, los tíos o los primos, pero no tengo a nadie más que me colabore.

Entonces, ¿qué es lo que tengo? Asumirnos.

Y para mí el teletrabajo ha sido un gran beneficio.

**Entrevistador**

¿Estás de acuerdo con la modalidad y cómo se está llevando a cabo? Sí, pero creo que cuando se postula esto tienen que realmente ser condescendientes con la persona que lo está pidiendo.

Porque no es porque quiera pedirlo en el caso mío. Yo ahora en este momento postulé a la excepcionalidad. Porque dentro de mi categoría de atención al público no entro en esa categoría del teletrabajo.

Pero sí posiblemente la excepcionalidad. Si yo tengo la excepcionalidad por seis meses tendría que volver a postular y a ver si me dan el permiso. Esa ha sido como la única falencia que yo he encontrado que si bien es ¿cierto? uno le ha demostrado y le ha demostrado a toda la gente que se puede hacer teletrabajo, ¿cierto?

Siendo de que uno atiende público. Se pudo en la pandemia ¿cachai? ¿Por qué no se pudo hacer ahora?

Y el postular ponte tú a esta cosa de los seis meses encontré que había sido injusto. Injusto. Porque así como funcionamos hemos funcionado hasta ahora no me dan la opción yo no quiero los días que dice la ley o el decreto.

Quiero mis dos días para la continuidad del trabajo. Nada más. Ha sido como lo único objetable en mi posición de estar postulando al teletrabajo, ¿cachai?

Pero como lo único. Ha sido como para mí beneficioso porque saco la pega, ¿cachai? La saco.

Y lo único ha sido eso nomás. No sé qué más decir.

**Entrevistador**

Bueno, esa ha sido la ronda de preguntas.

Yo de verdad te agradezco infinitamente primero que te hayas abierto y has tenido la confianza de poder contar tu historia. También que me hayas apoyado en este proceso. Y yo te puedo compartir el material después al final cuando esté listo y para que lo veas.

A pesar de que entregaste tus datos al principio nosotros lo vamos a hacer no identificable en el texto escrito. Así que para que nadie pueda decir la idea es esa que no se identifiquen las personas. Se van a asignar códigos específicos que van a caracterizar a las personas pero no identificables.

No sé, por ejemplo administrativo que está adscrito a la excepcionalidad y como no más que eso. Precisamente para resguardar la identidad de cada uno por ética y moralidad. Y eso.

Te vuelvo a agradecer por tu testimonio. La verdad que hay cosas que dijiste que son bastante enriquecedoras sobre todo y toma esta oportunidad si bien no creo que sea una tesis de alto impacto pero una oportunidad para hacer la crítica hacia la modalidad va a quedar ahí registrada como una sugerencia para que se tenga mayor consideración con todas las personas que teniendo los requisitos se les niegue la posibilidad. Así que es lo que puedo hacer no sé si alguien va a leer ese texto pero al menos va a quedar ahí.

Ir en mejoras. No estancarse ni cerrarse. Ir aceptando las críticas aceptando sugerencias aceptando atreverse a ser pioneros también.

#### **P4**

Va a ser pionero si la ley te dice esto el decreto te dice esto otro, bueno busquemos en el vacío y hagamos todo otro. Si el final es primer año llegó ya para quedarse está en pañales esto pero sí puede ir avanzando con nuevas formas. Exactamente.

**Entrevistador**

Ya M\*\*\*\*\* I\*\*\*\*\* no te quito más tiempo para la hora de colación.

### **E3**

#### **Entrevistador**

La entrevista está estructurada de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación. El primer objetivo es caracterizar a los funcionarios de la Facultad de Ciencias que se acogen al reglamento de exhibición de control horario, que es el teletrabajo. Por favor, cuéntenme cuánto tiempo lleva usted trabajando en la UV y cuánto tiempo lleva usted en cargo de jefatura.

### **E3**

Bueno, yo llevo 24 años en la UV, entre como el 3, sería el 3 de enero del año 2000 y como jefatura, este cargo que llevo actualmente, llevo 3 años más 8 anteriores y antes había tenido cargos inferiores, pero también era de dirección.

#### **Entrevistador**

Y en resumen, más o menos, ¿en cantidad de años?

### **E3**

A ver, 8, 11, 11 más bien como jefa de servicio, entre comillas podríamos llamarlo así, dentro de lo más alto dentro de esta facultad.

#### **Entrevistador**

Referente a los trabajadores bajo su supervisión, hablando de la facultad en general, ¿cómo cree usted que es el porcentaje de gente teletrabajando?

### **E3**

Bastante bajo, creo que las personas que más piden, o más bien dicho, más que personas, son funcionarios de la universidad, es el personal administrativo quien pide esta forma de trabajar

porque como es una facultad de investigación, experimental, los profesores no tienen un laboratorio en su casa, así que están obligados a venir. Entonces, los profesores que se adhieren a esta modalidad, su trabajo tiene que ser bastante teórico. Por lo tanto, el personal que más se adscribe son personal técnico, quien no tenga trabajo de laboratorio como tal, o secretarias, desde entonces secretaria.

### **Entrevistador**

Durante el proceso de postulación del personal que se quiso acoger al teletrabajo, ¿tuvo alguna complicación, algún obstáculo, alguna situación que haya sido digamos negativa?

### **E3**

Sí, yo le diría que el problema que mayormente se presenta es el que dentro del reglamento dice claramente que las personas que atienden a públicos no se deben acoger a esta ley. Sin embargo, existen siempre personajes que, por diferentes motivos, incluso a veces dudosos, pero que a mí no me cabe de evaluar, quieren sobrepasar esta ley del teletrabajo. Y siempre recae, siempre, en que es atención a público.

Entonces, la mayoría de ellos atienden público. Pero, de alguna manera, hay personas que son más estratégicas que otras, y hay instancias, lugares donde hay más estudiantes que en otras. Y entonces, me ha pasado que en el último tiempo algunas secretarias fueron muy inteligentes en presentar su situación en función del porcentaje.

Finalmente se lo dieron, sin embargo, otras personas que se acogieron, que tenían casi los trabajos similares, casi las mismas funciones, simplemente fue negado. Y claro, y si fue negado, yo encuentro que sí, estaba bien, porque sí había atención de público, pero la verdad es que

siempre es el mismo problema, especialmente es la atención a público. Básicamente ahí reside el problema y es repetitivo.

**Entrevistador**

Usted, en su experiencia como jefa de servicio, como directiva general, digamos, ¿tiene usted alguna apreciación sobre las características de los funcionarios que se acogen al teletrabajo?

Bueno, ya más o menos comentó eso un poco.

**E3**

Con los años y desde la pandemia me percaté que cuando el profesional que llega acá y que trabaja, que es muy dedicado, que es muy responsable, cuando por alguna razón tenemos que irnos al teletrabajo, sigue siendo responsable, sigue haciendo su trabajo. Sin embargo, la persona que no cumple, que llega atrasado y postula este teletrabajo, tiene las mismas costumbres, es muy característico. Por cierto, son las mínimas.

**Entrevistador**

Ahora, la siguiente ronda de preguntas tiene que ver con el segundo objetivo de la investigación, que es describir los factores motivacionales que esgrimen a los funcionarios para acogerse a la modalidad de teletrabajo. Pero no solo eso, sino que también queremos identificar las posibles brechas de género y al mismo tiempo también el impacto que tiene la modalidad en la vida familiar y potencial. En relación a lo anterior, ¿usted ha observado brechas de género entre los postulantes del teletrabajo?

**E3**

Sí, y es muy claro y es muy evidente. El postulante mujer lo hace por cuidado. Cuidado a niños, pequeños, más grandes, que se quieran solos, que no hay nadie que los cuide.

Y por lo general, son personas también que tienen que cuidar a familias enfermas, el marido, la esposa. Siempre radica, por lo general, la mujer en gran parte, yo diría 70-80%, yo diría que quien lo pide, en el caso de las mujeres, es por cuidados. En el caso del hombre, siempre son motivos de que es como para evitarse el viaje, es como, ¿para qué voy si lo puedo hacer desde la casa?

Y siempre está relacionado esos trabajos con el área informática. Entonces, son dos grupos muy notorios, tremendamente notorios. Las mujeres lo piden por cuidado y los hombres por facilidad y porque el trabajo lo pueden seguir haciendo en la casa.

### **Entrevistador**

Y en base a eso, ¿usted cree que la conciliación, por ejemplo en el caso de las mujeres, de cumplir el rol de cuidadoras y de su desarrollo profesional, a los hombres que piden teletrabajo, ¿usted cree que la brecha sigue estando inequitativa para las mujeres?

### **E3**

Sí, porque independientemente de que estén en la casa, están cuidando. Entonces, habiendo un niño, habiendo una persona enferma, en este caso las funcionarias se tienen que dedicar gran parte a cuidar. Entonces, ¿qué ocurre?

Finalmente, ¿cuándo puede trabajar? Aunque esté al otro lado del teléfono, esté disponible, pero cuando la persona está tranquila, cuando es un adulto mayor, o si no hay dolores, cuando está durmiendo, o cuando es un bebé que también está durmiendo. Entonces, sigue siendo discriminatorio el caso, porque en realidad la mujer sigue cuidando en la casa.

En cambio, el hombre no, porque el hombre, por lo general, o son solteros, en realidad es como seguir viviendo su libertad. Y, o cuando están en su casa también, que son las menos, que hay una esposa de por medio, o hijos grandes, entonces en realidad se encierran en una oficina, y en el fondo facilita la vida para ellos. O sea, yo, notoriamente, es el que viene a todo.

De hecho, se vio en la pandemia, me pasaron muchos casos que había mujeres con bastante grados, jefes, y ahí sus hijas saltando, de repente sentía que mientras la persona estaba frente a la pantalla, de repente se caían los niños, y era un desastre, porque no se podía concentrar, porque sentía que de repente se caía uno, y claro, seguía ocurriendo exactamente lo mismo. Los que estaban en la casa, las mujeres que estaban en la casa, finalmente se veían afectadas por el hecho de cuidar.

**Entrevistador**

¿Y usted cree que este beneficio concilia la vida familiar y la vida profesional de quienes se acogieron?

**E3**

Es que yo de verdad que no creo que el ambiente de la casa te ayude a mejorar esta condición, a no ser que sea una persona que esté soltera, que no tenga nadie en la casa. Pero si ya empezamos diciendo que la funcionaria pide el permiso porque tiene la necesidad de cuidar a un alguien, la verdad que en el fondo no sé si le ayude, de verdad que yo creo que no, porque gran parte de esa dedicación se la debe a la persona que cuida. Ahora, si bien es cierto, no pierde su trabajo, está trabajando en casa, pero eso implica que yo recuerdo que había una secretaria que escribía dos de la mañana, tres de la mañana.

Entonces, si miramos, si compatibilizamos la vida hogareña, o sea, hay un funcionario que sí, está haciendo el trabajo, está cuidando a ese personaje, pero son dos, tres de la mañana que aún no está despierta, que está trabajando para poder cumplir. Si eso se llama beneficio, la verdad que mientras que todo el mundo duerme, no lo sé, de verdad que yo no lo llevaría porque finalmente el cansancio al final te pasa la cuenta. Claro, una sobrecarga.

Es una sobrecarga, ¿ya? Y eso es lo que yo veo más que trabajar en la casa. Ahora, más de alguien digo, loco, una historia muy tremenda que esto y que lo otro, sí, pueden haber casos, yo no lo voy a negar, es que puede ocurrir, puede, pero yo no tengo la certeza que alguien mienta así con premeditación y alevosía para quedarse en la casa.

¿Ya? Porque al final en la casa trabajas más, si es la conclusión, en la casa trabajas más.

### **Entrevistador**

Claro. Bueno, aquí en la facultad el número de personas que han postulado el teletrabajo es bastante bajito. Sí, muy bajo.

¿Usted tiene alguna noción, alguna observación sobre por qué no postulan y por qué son más académicos los que se abstienen de esta postulación?

### **E3**

Básicamente, como lo dije al comienzo, esto es una facultad de ciencia donde se experimenta y claramente los laboratorios están aquí. Entonces tienen que venir a la facultad para poder tener el laboratorio, porque si tuvieran el laboratorio en la casa obviamente no vendrían. Pero por eso que se abstienen, ¿ya?

Casi el 80 y tantos por ciento, casi el 90 por ciento de la planta de los académicos son doctores, gente que hace investigación y para eso se requiere un laboratorio. Por lo tanto, por eso que es muy bajo el número. Ahora, sí hay profesores que su línea de investigación basta con un computador, pero al igual que donde vayan, igual vienen.

Yo creo que va por ahí básicamente, ¿ya? Es bien difícil que ellos pidan.

**Entrevistador**

¿Usted cree que cambie el número en adelante, en próximas postulaciones?

**E3**

No lo sé. Puede que sí cuando las personas cada vez vayan sumando más edad, pero aquí tenemos ejemplos de personas, académicos muy longevos, muy destacados a nivel internacional, incluso que prefieren estar trabajando aquí y no en sus casas. Entonces, es lo que demuestra que la persona que está en esta facultad tiene una gran vocación.

Y por el trabajo, por esa dignidad que te da el trabajar. Por ende, yo no lo creo que vaya a ser. Sin embargo, claro, puede ocurrir que esto vaya evolucionando o que las personas se enfermen, que tengan algo particular o que nuevamente venga una pandemia que nos obliga a todos de nuevo a cerrarnos.

Bueno, pueden pasar tantas cosas. Pero ya hemos aprendido. No creo que vayamos a entrar de nuevo en una pandemia.

Ahora, dentro de la reglamentación también que ocurre dentro de la universidad es que la persona que se acoge al teletrabajo involucra que su espacio ya no es como... lo pierde, entre comillas. Claro, todo el espacio de la universidad no es nada nuestro, pero uno con los años asume que hay un espacio exclusivo para guardar tus cosas, donde tú trabajas.

Bueno, cuando tú pides teletrabajo también lo pierdes. Y eso también es un factor de que dices tú, la verdad que no quiero perderme ese espacio. Esa es una posibilidad.

El otro factor que yo veo es que algunos funcionarios se les pagan asignaciones, pero como no te puedes quedar más tarde, porque es como que te quedas en la casa, es imposible que en el fondo puedas demostrar que te quedan más horas, también terminas perdiendo esas asignaciones porque tendrías que hacer las horas en los días que vienes. Entonces, también ese es otro factor, porque la gente dice, no, yo prefiero ganarme esas lucas y seguir viniendo. Y lo otro que yo creo es que el trabajar, como yo decía anteriormente, te da vida, te dignifica como ser humano.

El levantarte todos los días, el entrar a la ducha, el cambiarte ropa, el salir, eso te moviliza como ser humano. El quedarte en la casa, aplastado, metido en una cama, de repente es necesario, sí, mucho, pero eso no es para todos los días. Entonces yo no creo que esto siga aumentando, a no ser que ocurra algún factor muy importante que afecte a una gran cantidad de personas.

Está claro que aquí hay personas que tenemos de 80 y tantos años y la verdad es que a uno le envidia la salud que tienen, cómo caminan todos los días, llegan temprano, se van los últimos, la verdad es que es otro ejemplo. No lo creo, yo no creo que aumente más y aumente.

### **Entrevistador**

Ahora, la segunda pregunta tiene que ver ya directamente con el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional. Para ello, por favor, cuéntenme su experiencia respecto a algunos puntos como, por ejemplo, el control horario.

### **E3**

Yo creo que eso es complejo, porque finalmente el hecho de que no vengan acá, ¿cómo controlas que esté trabajando al otro lado? Es cierto, le dicen, la persona tiene que estar al otro lado, dispuesta a trabajar si yo lo llamo, por ejemplo, si yo soy la secretaria. Pero no es tan así, porque ya dijimos, porque los factores por lo general son de cuidado.

Y por más que esté al otro lado del teléfono, esa persona muchas veces está haciendo ahí sus funciones de cuidado, ya sea con un niño o con una persona adulta, una persona enferma. No siempre es así. Y para mí, en especial el caso de la mujer, no creo, de verdad que no creo, que ese cumplimiento sea fidedigno.

No, no lo creo. En una casa, de verdad, no lo creo. Es muy extraño.

Difícil que se pueda dar.

### **Entrevistador**

Claro, por el doble rol.

### **E3**

Por el doble rol, básicamente por eso. No es compatible, porque cuando te llegas acá a trabajar, ok, tienes ahí frente a tu escritorio, tu computador, o cualquiera sea tu trabajo. Pero en la casa no.

Hay cosas que te distraen y te van a distraer. Así que yo siento que ahí no hay un control realmente del horario. Y como decía anteriormente, hay secretarios que escribían las 2 o 3 de la mañana.

Y yo sabía que había un caso severo de enfermedad de un hijo.

### **Entrevistador**

Respecto a la supervisión y la comunicación.

**E3**

Ahí yo creo que también es un poco que le falta al sistema todavía. En el fondo, si estamos con teletrabajo, ¿cómo debiese ese control? O sea, a ver que a cierto tiempo, a ver un sistema que te detecte que la persona está trabajando al otro lado.

Porque no va a ser que yo como jefa te esté llamando, a ver, ¿estás al otro lado? Pero que el teléfono, es cierto, el teléfono ahora son celulares, ya no son teléfonos de la casa. Y claro, tú me puedes decir, sí, estoy trabajando.

Claro, se puede contestar de cualquier lado. Sí, se puede contestar de cualquier lado. Entonces, claro, es complejo.

Y eso lo resuelve solamente la tecnología. Y además, porque creo que mi función es como [cargo].

No, no importa.

No es tan cómodo estar controlando a gente. Yo creo que no me corresponde a mí ese error.

Porque me pasaría todo el día llamando acá, ahora las personas están haciendo su pega.

**Entrevistador**

Claro. ¿Cómo percibe usted la comunicación entre colegas y funcionarios? Con un equipo, digamos, con personas presenciales y personas en teletrabajo.

**E3**

Yo la veo difícil. A mí me ha pasado que cuando especialmente la pandemia, venían algunas personas y venían otras. Entonces, claro, y la persona no está.

¿Y qué hace uno? No, porque tenía la supervisión de tales actos, etcétera, etcétera. Pero no está.

Por ejemplo, una cosa muy simple que generalmente uno lo hace, pero ya, hay que sacar fotocopia. No está. Entonces, finalmente, si yo necesitara sacar la fotocopia, tendría que yo ir a hacerlo, porque no habría una persona que lo hace.

Estoy yendo a lo más básico. O sea, no deberíamos estar sacando fotocopia a esta altura de la vida, está claro. Pero cualquier otra función.

**Entrevistador**

Se entiende. La especificidad de la función de las personas.

**E3**

Claro, o sea, no estamos. Vamos a hacer una reunión, sí, ok, ya, pero ahí falta pedrito, menganito, falta ahí, ya. Ah, lo tengo que conectar por, digamos, por el computador, ya, vía un Zoom, ¿cierto? O Meet, ya, pero vamos colocando la este, vamos colocando las conexiones y al final terminamos perdiendo más tiempo.

**Entrevistador**

Sobre desempeño habitual y facilidades.

**E3**

Yo creo que, ¿facilidad en qué sentido? ¿A qué se refiere la pregunta exactamente?

**Entrevistador**

Propios del teletrabajo.

**E3**

Ya.

**Entrevistador**

Y el desempeño. El desempeño, digamos, con las facilidades que entrega el teletrabajo para el desempeño, pero en el fondo el cumplimiento, como llevan el cumplimiento de la función.

### **E3**

Como lo dije, las personas que son responsables lo van a hacer. Las facilidades que la universidad otorga, que es el computador, ¿cierto? Que todos tengan un teléfono, o sea, siempre hay internet, o sea, están todas las cosas para que funcione.

La gente que está cuidando un bebé, por ejemplo. Bueno, tiene al bebé al lado, puede seguir haciendo su trabajo, lo puede estar cuidando en su casa. Si la persona es trabajadora y cumplidora lo va a hacer.

Pero si la persona finalmente, quien pide este teletrabajo en realidad, era para estar en su casa, para no levantarse ese día, porque trabaja tres y no dos, y cosas así. Esas personas no van a hacer el trabajo, como corresponde.

### **Entrevistador**

Sobre cumplimiento de normativas. ¿Usted cree que el teletrabajo despierte nuevas normativas que no habían antes? ¿O cesan algunas normativas que se vivían de forma presencial?

Si usted percibe que hay algún cambio, o algo que deba cambiar.

### **E3**

O sea, yo siempre pienso que todo puede ser mejorado. Yo creo que sí, esto va a evolucionar. Todas aquellas cosas que nos vamos observando día a día, que no funcionan, claro que van a ir cambiando con el tiempo.

Ahora también, la pregunta anterior, igual lo vi desde una perspectiva distinta, pero también resulta que a veces hay personajes que conflictúan demasiado el ambiente, los equipos. Y a veces también pasa a ser una solución el mandarnos a la casa a trabajar. Ahora, el problema, no sé si van a trabajar o no, pero no van a estar presentes.

Por lo menos, no van a hacer daño al entorno directo que se ve afectado por una persona de ese tipo. Así que también es un factor. Yo siento que si todas estas cosas que estamos hablando, estos factores relacionados con cómo es el cumplimiento de verdad del horario del funcionario, yo siento que va a tener que haber una manera más inteligente para demostrar que sí está trabajando.

Que no solo sea tu sentir de que no funciona, porque está en la casa.

**Entrevistador**

Y ahora ya estamos llegando casi casi al final. ¿Cómo usted percibe la convivencia del grupo con esta nueva modalidad?

**E3**

Yo siento que es muy atractivo para los funcionarios. Especialmente cuando se siente enfermo. De hecho, yo misma lo he usado.

Cuando yo estaba enferma, y no abandonar de lleno mi labor, lo he utilizado. Y ahí he estado con mi computador al lado. Y en mi caso, con el computador, con los celulares, con todo.

Yo creo que no nos hemos retrasado en los trabajos. Insisto, eso es como muy personal. Porque el que no quiere trabajar, va a buscar la forma para no hacerlo.

Y el que quiere hacerlo, va a ver que esta es una herramienta muy factible, muy posible, y que puede ayudar a muchas personas.

**Entrevistador**

¿En el fondo usted considera que el desempeño de los funcionarios no cambia en lo presencial y en teletrabajo?

**E3**

Siento que puede que se agudice. El que es flojo es más flojo, está clarísimo. Y eso se da mucho. Pero las personas que me ha tocado trabajar con mi secretaria, me pasa que yo necesito ver qué cosas yo me comunico, y ahí están. Y tengo entonces ese ejemplo muy bueno, que yo sé que es cuestión de que marque o mande un whatsapp, y me responde de inmediato, me responde de inmediato. Y yo sé que está al otro lado.

Pero sé que yo digo, cuando son muy buenos funcionarios en lo presencial, también lo siguen siendo. Pero en el caso negativo, cuando son flojos, aumenta la flojera.

**Entrevistador**

¿Hay factores identificables que pueden predecir el comportamiento de la persona en teletrabajo?

**E3**

Sí, yo pienso que la persona que siempre está sacando la vuelta, va a ser así, va a ser peor cuando anda en teletrabajo. Es que es muy predecible, es como que se repite. Es muy notorio.

Las personas que presencialmente no funcionan bien, que no hacen bien su trabajo, que sacan la vuelta, en teletrabajo es el doble peor. Y más. Eso es muy notorio.

**Entrevistador**

¿Podríamos entonces proponer de alguna manera que la personalidad, digamos, del funcionario sea analizada para el cumplimiento del teletrabajo?

**E3**

Sí, la personalidad, sí. Factor muy importante. Y verlo en el tiempo.

Porque también una persona, nosotros se nos evalúa todos los semestres. Y a uno, por lo general, ya lo tienen catalogado por muchos años cómo es el funcionario, cómo se comporta. Por lo tanto, si uno sabe que es responsable, que hace bien su pega, uno sabe que va a funcionar al otro lado. Hay personas que uno sabe que no, que simplemente no lo van a cumplir. Permiso.

**Entrevistador**

Como un indicador de desempeño. ¿Cómo se percibe usted con un equipo en trabajo remoto?

**E3**

Bueno, a veces he estado aquí sola. Y toda la gente en la casa. Y también cuando he estado enferma, también he estado yo en teletrabajo y todos los demás trabajando acá.

Creo que el equipo que tengo yo ahora es buenísimo. Pero no siempre ha sido así. Entonces es confiable, porque yo sé que finalmente, al final del día, el trabajo se va a realizar.

Pero si hubiese tenido otro tipo de personal, creo que no. Y por eso que todo va en la personalidad del funcionario, de las capacidades que tenga.

**Entrevistador**

Y ahora estas son las tres últimas preguntas para concluir la conversación que hemos tenido. ¿Qué piensa usted sobre el teletrabajo a nivel global, general?

**E3**

Que es una muy buena herramienta cuando uno no se puede trasladar. Yo la verdad es que sufro de vértigo cada cierto tiempo. Afortunadamente yo he aprendido a manejarlo.

Entonces, lo que sí a veces no me he podido trasladar de mi lugar de trabajo a mi casa o de mi casa a este lugar. Sin embargo, poniendo la cabeza en ciertas posiciones, yo puedo seguir trabajando. No me involucra mayor cambio.

Básicamente mi problema es de traslado y de manejar. Y en ese contexto el teletrabajo ha sido fenomenal porque he podido seguir haciendo mi función, no he dejado nada de lado y todo bien. Por lo tanto, yo lo evalúo como una muy buena herramienta cuando hay situaciones complejas, como en este caso cuando alguno del funcionario tiene algún problema de salud que no se puede trasladar.

Y también es más complejo cuando hay enfermedades, en el caso de niños, que no se pueden dejar en la guardería. Entonces, ¿qué sucede? Que la mamá tendría que quedar en la casa con ese niño y ahí perdería el trabajo.

Y claro, en realidad es una muy buena herramienta si se sabe usar. Eso es.

**Entrevistador**

Y con respecto a eso, ¿Usted está de acuerdo con esta modalidad y cómo se está llevando a cabo?

**E3**

Sí, estoy de acuerdo con ella. La están probando, está haciendo de manera muy seria, evalúa en cada caso. Pero también siento que de repente hay personajes que, claro, inventan un poquito, exageran en algunos casos para no venir.

Pero insisto, son los típicos casos de toda la historia que siempre ponen problemas para no trabajar o que le dan mucho trabajo, etc. Ahora, en nuestra facultad es muy poco, entonces no se ha notado demasiado. Porque claro, cuando se dijo el teletrabajo, uno pensaba que iba a haber mucha más gente que se acogiera a él.

Y entonces se suponía que también iban a liberarse mucho espacio y finalmente la universidad se iba a trabajar en un gran (ininteligible), ¿cierto? Y lo iban a sobrar espacio. Cosa que no ha sido así, en especial en esta facultad.

En realidad es tan poco que no se nota. Ahora, no sé si en otras facultades ocurre exactamente lo mismo. Pero en este caso particular, la verdad es que acá en la facultad es tan poco que casi no se entienda.

**Entrevistador**

¿Y qué aspecto usted cambiaría del teletrabajo y cuál le ha gustado más o celebra más de todo el proceso?

**E3**

A ver, lo que... Bueno, en algunos casos, ¿cierto?, también permite alejar personas complejas, que es bueno. Cuando eso afecta a un grupo grande de personas, eso lo celebro.

Celebro que también en algunas situaciones cuando no se ha podido hacerlo hasta el lado, también existe esta herramienta que permite trabajar desde la casa. ¿Sí?

**Entrevistador**

No sé, ¿me repite? Esta no era la última pregunta. ¿Qué aspecto cambiaría y cuál le ha gustado más?

**E3**

¿Qué le cambiaría? El control. El control porque...

Porque se supone que el teletrabajo, la persona tiene que estar cumpliendo su función en el mismo horario que la gente de la que está trabajando físicamente en la universidad. Pero no hay un control de esa manera para saber con certeza que se está trabajando. Entonces, al final del día, se genera una desigualdad con la gente que viene a trabajar y la que se queda en la casa.

Entonces, sí, eso cambiaría. Cambiaría el sistema, cambiaría que hubiese un mayor control, pero ¿cómo generar ese control cuando lo que usamos son los celulares y ya no son los teléfonos de la casa, por ejemplo? Que uno decía, ya, está en la casa.

Ahora, también trabajamos con Notebook. El Notebook lo podemos llevar a cualquier lado. No es como antes, que teníamos un computador de mesa, que claro, era difícil andar con el computador por cualquier lado, entonces ahí nos podían controlar el IP, en qué lugar está físicamente y saber si está funcionando, si está trabajando o no para nosotros.

Pero ahora casi todos trabajan con Notebook y el Notebook lo pueden llevar a cualquier lado. También puede haber, claro, un seguimiento de dónde está el Notebook, sí. Claro, pero al final son todos variables que yo le digo factor humano.

Si todo... Tampoco nos puede ser bajo el control y tiene que haber una responsabilidad de las personas, pero bueno. Eso es bien difícil que los seres humanos nos comportemos como se debiese.

Complejo, yo lo veo complejo eso. Pero eso sí, me gustaría que hubiese ese control que no es que el que está en la casa porque va a recibir el mismo sueldo que el otro, finalmente no haga su trabajo.

### **Entrevistador**

Quizás crear un mecanismo de indicador del desempeño.

### **E3**

Claro. Indicador del desempeño, sí. Plantear más objetivos, más concretos.

Sí, eso sí. Porque finalmente igual tienes esa libertad. Porque la gente que está en la casa no necesariamente está trabajando en la casa.

Muchos piden, ya sea porque están cuidando a alguien, porque están en el hospital, porque pierden 5 horas en el hospital, porque están llevando a la otra persona, entonces tampoco están ahí en la casa. Ahora claro, alguien diría sí, por eso mismo ayuda a ese profesional que puede hacer su trabajo fuera del horario, pero la pregunta sí. Pero entonces no hay interacción en el tiempo real con las personas de la facultad.

Porque si lo va a hacer perfecto, si lo recupera a las 9, 10, 11, 12 de la noche, a las 1 de la madrugada, a las 2 de la madrugada, pero el problema es que no hay nadie en la facultad que haga ese feedback. Claro. Entonces en el fondo estaría haciendo un trabajo monótono o algo, ¿cuál sería el trabajo?

En el fondo no estás pensando de un aspecto al otro, estarías como separado, ¿cuál sería tu trabajo? Es bien difícil, si no es tan fácil esto. Pero lamentablemente el ser humano mal utiliza las herramientas que nos dan.

Y claro, va a llegar algún momento que vamos a descubrir que las personas que estaban en el teletrabajo en realidad no estaban haciendo nada. Pero sí hay otras, se pasa en muchas situaciones. Pero eso todo tiene que ser estudiado y con el tiempo.

Porque estamos recién, entonces no estamos mirando realmente la historia que nos va a decir de este trabajo.

**Entrevistador**

Bueno doctora, yo le agradezco mucho. La verdad que ha sido muy valioso, hay hartos aspectos que usted ha mencionado que son muy valiosos. Los voy a llegar a anotar de hecho para que no se me olviden.

Al final del proceso yo puedo compartir con usted el material de trabajo. Y bueno, indistinto de que haya salido ahí el cargo.

**E3**

Sí, porque no creo que puedas cortar ahí.

**Entrevistador**

Pero las entrevistas no van a estar copiadas en el documento final, sino que van a ser anexos aparte y solo se van a mostrar extractos de la conversación.

**E3**

Yo tampoco, no me complica. Yo la verdad que no me complican estas cosas. Pero en todo caso para...

Es que yo le dije, oh, no tenía que decirlo.

**Entrevistador**

Sí, pero no se preocupe por eso. Así que va a estar igual toda la información resguardada.

**E3**

Ya.

**Entrevistador**

Y eso, y nuevamente le agradezco. Vamos a ver si algo podemos ayudar.

**P5**

**Entrevistador**

Antes de todo, me gustaría que usted pudiera firmar el acta de consentimiento informado, que son más que nada el código de ética que nosotros utilizamos y que el programa nos exige a nosotros para guardar la identidad tanto suya como también la información que usted nos otorga en el proceso.

**P5**

Entiendo, seguramente es un proceso. Si yo lo había leído en el correo que estaba, estaba a punto, pero no...

**Entrevistador**

Hay, sí.

**P5**

En este proceso lo podemos firmar.

**Entrevistador**

¿Dónde?

**P5**

¿Aquí?

**Entrevistador**

Sí, ahí. Y sí puede poner su nombre y su ruta.

**P5**

Yo tengo una caligrafía que deja bastante que decir. Tengo buena ortografía, pero pésima caligrafía.

**Entrevistador**

Trataré de ser lo más breve posible para quitarle el menos tiempo posible.

**P5**

No, no hay problema. Yo lo tengo en mi agenda y nadie diga que se acuerde. ¿Y dónde firmó?

**Entrevistador**

Por ahí en alguna parte del recuadro. Muchas gracias. Ya.

Para empezar, por favor, si usted me puede comentar un poco de cuánto lleva trabajando aquí en la universidad, en la Facultad de Ciencias, y cuánto tiempo lleva en teletrabajo.

**P5**

En la universidad llevo trabajando desde el año 2019. Trabajé hasta el 2021, 22... El primer semestre del 2022 en la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas, y a partir del 13 de marzo del año 2023 empecé en la Facultad de Ciencias, particularmente en el Departamento de [Unidad], y me acogí a teletrabajo en el primer llamado que se hizo, que no me recuerdo cuándo fue la fecha, pero el primer plazo que se dio, ahí yo inmediatamente hice los trámites para cogerme en teletrabajo, en modalidad de cuatro días en teletrabajo y uno presencial.

**Entrevistador**

Ya, perfecto. ¿Cuál fue el motivo que usted lo anilló a solicitar el teletrabajo?

**P5**

Básicamente fue una cuestión de... un tema de flexibilidad horaria, en el sentido de que si, dado el trabajo que hago, y las cuestiones con las que me he mudado, tenía que tener muchas

restricciones de horario, en el sentido de poder trabajar con otros colegas en otros departamentos de la universidad, entonces el teletrabajo me ofrecía la oportunidad de poder moverme libremente, haciendo el trámite de la marcación digital, pero me convenía mucho más estar en teletrabajo, porque gran parte de las cosas que hago con dos colegas de otras facultades, de hecho, de otro departamento de ciencia, y con dos colegas de otros países, entonces esa flexibilidad horaria que tenía me acomodaba mucho más, que estar marcando, ir, volver y esas cosas así, entonces me parecía mucho más cómodo aquello.

Básicamente eso.

### **Entrevistador**

¿Y podría comentarnos al respecto de sus funciones que le hagan compatibilizar el teletrabajo?

### **P5**

Todas, absolutamente todas. En el Departamento de [Unidad] yo tengo básicamente la coordinación de lo que tiene que ver con la acreditación de dos programas de postgrados, el Programa Magíster en [Unidad] y el Programa Doctoral en [Unidad], y eso básicamente es un trabajo de escritorio, en el sentido de que yo tengo que regular información, señalar los formatos que tiene la universidad para el proceso, estamos trabajando con gente de acreditación de la misma universidad, y ese trabajo lo puedo hacer desde mi casa o en mi oficina, y las reuniones sí las hacemos presenciales, y con los directores de los programas, tanto el doctor M\*\*\*\*\* T\*\*\* como con la doctora A\*\*\*\*\* C\*\*\*\*\* , trabajamos presencial, y cuando ella viaja o yo viajo, trabajamos de manera virtual, por lo tanto las funciones se pueden realizar perfectamente. Ahora, yo me adquirí al tema del teletrabajo, pero básicamente por la felicidad aérea, porque igual que vengo todos los días a mi oficina, trabajo todos los días en mi oficina, es más bien una

cosa de poder moverme libremente en los aspectos que tienen que ver también con mi otro desarrollo, que es la parte investigativa.

**Entrevistador**

Cuénteme un poquito de su calidad funcionaria, estamento...

**P5**

Yo soy profesional del departamento, no recuerdo qué grado tengo, soy doctor en Política Pública y Educación, trabajo en el tema de acreditación, en la Facultad de Ciencia por un rato me he enfocado en el tema del Departamento de [Unidad], y porque estaba con el Doctorado en [Unidad], por eso llevo un avance mucho más progresivo, por lo tanto las reuniones son más esporádicas, porque ese se entrega ahora en octubre, y había bastante trabajo avanzado, y ahí nos vamos juntando una vez al mes para ir revisando los avances, particularmente lo que tiene que ver con la recuperación de documentos que dependen de la misma universidad, no dependen del trabajo que tenga que hacer yo. Distinto acá, que estamos creando instrumentos, tenemos que recopilar mucha información, crear las bases de datos, bases de información, porque la acreditación estima la información de los últimos diez años, en algunos casos de los últimos cinco, entonces hay que armar toda una estructura que en el Doctorado de Neurociencia estaba armada, entonces mi participación es menor que la de acá.

**Entrevistador**

Entiendo. A través de esta investigación, también uno de mis objetivos es identificar brechas de género con respecto a la carga laboral que implica el teletrabajo con labores domésticas y compatibilizarlo en... un poco más íntima la pregunta.

¿Usted convive, convive con alguna pareja?

**P5**

No, yo vivo solo, siempre lo he hecho, y particularmente con el tema del teletrabajo, que esta cosa partió en pandemia, yo en pandemia, cuando se declara la pandemia y se nos insta, o sea, perdón, se nos cambia a teletrabajo, yo no vivía en Chile, de hecho me iba a regresar pronto porque yo partía haciendo clases en marzo y dos semanas antes de que yo tenía el vuelo me dijeron que era por teletrabajo, así que no me vine, me quedé un tiempo más en lo que estaba haciendo por mi tema doctoral. Y después cuando llegué a Chile de vuelta, seguíamos en teletrabajo, después nos tuvimos que adecuar que era híbrido, yo tenía que ir algunos días, tenía estudiantes que estaban en la sala, otros estudiantes que estaban en sus casas, y ahí se hizo todo un arreglo en la universidad para poder cumplir con esa demanda en ese tiempo, y después cuando volvimos a la presencialidad, pero ahora que estoy en teletrabajo, claro, tengo todas las ventajas de la persona que vive sola, yo vivo solo, tengo un excelente computador, tengo una red de internet que es tremenda, manejo mis planes de tiempo, básicamente uno trabaja más, porque, por ejemplo, yo a veces estoy hasta las 10, 12 de la noche terminando lo que tengo que hacer, pero tengo esa libertad que yo creo que, solamente lo digo por una cuestión hipotética, por lo que conozco de algunos colegas, compatibilizar trabajo, pareja, no sé si es tan complicado, pero teletrabajo, pareja, hijos, yo creo que es tremendamente complicado, lo vi particularmente cuando teníamos reuniones académicas, por ejemplo, yo tenía la ventaja de estar solo, de trabajar solo, por lo tanto movía mis cosas al tiempo, pero sí me fijaba en que los colegas estaban, por ejemplo, mayormente colegas en rigor, estaban pendientes de que sus hijos también estaban en ese mismo momento en clases, que tenían que cumplir con esa demanda, que a veces tenían

hijos o hijas pequeños, entonces había que estar pendiente de que estuvieran concentrados, yo creo que eso debe ser mucho más complicado, y mi experiencia respecto de lo que conozco, en los poblados que yo he hecho, efectivamente hay una brecha significativa con lo que eso implica entre mujer y hombre, yo creo que hay una diferencia negativa respecto a las mujeres. Ahora, eso también yo creo que ha tendido a ir cambiando, ha tendido a ir cambiando porque hoy día, particularmente en ciertos niveles académicos, se tiende a una cuestión que tiene que ver más con la corresponsabilidad, la crianza de hijos e hijas, entonces ya existe esa lógica de que ambos tenemos que criar y ambos tenemos que colaborar en ese tipo de cuestiones, pero no conozco esa realidad, yo lo ubico así por lo que veo de gente que yo conozco, pero sí [Unidad]mente yo creo que hay un demedio en el caso de las mujeres, particularmente por estos roles asociados que son (ininteligible) y absolutamente (ininteligible) de ciertos roles asociados a las labores del hogar que corresponden a una mujer, que no debería ser una estupidez, yo creo que eso ha ido cambiando, pero yo creo que tiene que ver mucho más también con el nivel de trabajo y el estamento al cual uno pertenece, yo creo que en el ámbito académico tiendo a pensar, creería yo que debería ser más horizontal, pero una persona por ejemplo que tiene otro nivel educativo y que trabaja, hacen tres trabajos, no sé, estos (ininteligible), estas cosas que requieren menos preparación académica, yo tiendo a pensar que es mucho más responsabilidad de las mujeres el cuidado de sus hijos e hijas, y también otra cosa importante, mucho más para el taller es (ininteligible) femenina, entonces las mujeres son las que tienen, hay una distinción en términos de posgrados, también hay una distinción de quiénes son los que más acceden a posgrados, quiénes no son los que más acceden a posgrados y quiénes se terminan mostrando mal ese sentido, el embarazo es una cosa que lleva a la mujer, sí o sí, entonces ese tipo de cuestiones

tienen que mostrar algún tipo de, a lo mejor de deseos, de ser madre para ser un posgrado, porque ambas cosas son complicadas de ser compatible, la madre si va a trabajar, es súper complicado, yo lo conozco desde el punto de vista derecho, pero en lo personal, no, no tengo ningún problema en eso, en todo lo manejo yo solo,

**Entrevistador**

¿no tiene hijos?

**P5**

Tengo una hija, de 17 años y 9 meses, pero vive en Santiago, y yo soy su madre,

**Entrevistador**

ya,

**P5**

entonces las veces que se viene para acá, yo trato de ordenarme toda la semana y le dedico tiempo a lo que tiene que hacer ella, si tiene que hacer trabajo, el negocio de sus trabajos, y me dedico a ella, pero porque yo tengo la ventaja de poder hacerlo, o sea, yo me puedo quedar de lunes a jueves, amanecerme trabajando, para no tener que hacer nada, viernes, sábado y domingo, para dedicarme a compartir con ella, llevar a hacer tareas, de vez en cuando va sobre el fin de semana haciendo algunas tareas, buscando información, trabajando con ella, pero no haciendo mis cosas, así tenga mucho que hacer, pero no tengo nada que arreglar, como son, ya estamos grandes, son viajes más desesperados, una vez al mes, a veces cada 15 días, entonces yo tengo la posibilidad de poder programarme, porque nos programamos también para cuando ella viene, o cuando yo voy a Santiago, cosas así, entonces los tiempos tengo plena libertad y manejo, pero básicamente, porque no hay uno conmigo, porque soy hombre, y eso, yo no sé, la mamá

creo que no tiene toda esa, no sé si tendría toda esa ventaja, aunque ella está más grande, se maneja sola, fija en todos lados, pero, pero, yo creo que ahora la mamá tiene esa ventaja, podríamos estar equiparados, pero cuando era chica, cocinar, lavar, planchar, todas las cosas tenía que hacer ella, eso le quitaba tiempo y yo creo que tenía que quedarse con usted en varias cosas, no sé, en ese sentido, pero, pero si hay una diferencia en eso, en este tipo de relaciones, cuando son papás separados, si viéramos juntos, no habría problema.

**Entrevistador**

Entiendo, entonces, ¿podría usted decir que se siente más identificado con compatibilizar vida privada y familiar respecto del teletrabajo y no, digamos, con vivir la brecha de género?

**P5**

Yo, claro, yo absolutamente, porque lo hago, o sea, yo puedo compatibilizar, es que básicamente yo lo que hago es estudiar y trabajar, no tengo mucha vida, no tengo vida social, no salgo para ninguna parte, salgo cuando vengo al estadio, pero eso es cuando tengo tiempo, pero yo no tengo problemas en, yo, los individuales, particularmente, no tengo problemas en teletrabajar, nada, como digo, lo hice simplemente por una cuestión de flexibilidad horaria, por no manejarme a mí con mi horario, porque vengo todos los días, me siento más como trabajando en mi oficina que en mi departamento, me distraigo más en mi departamento, tengo más cosas para distraerme, acá no, acá me siento sin trabajo, yo sí lo puedo hacer, no sé si algún otro colega, estas situaciones son bastante individuales, porque también tengo colegas que, con las que trabajo, por ejemplo, ahora, en una investigación que es de biología, que no tienen hijos, no sé si tendrán pareja, pero también teletrabajan, llegan temprano, se van, creo que tiene que ver una cuestión también con cosas particulares, pero en el progreso, en el menstruado y otras cosas, yo creo que si hay un del

medio, va a depender de ciertos niveles académicos también, hay un del medio que va a depender de las mujeres respecto de trabajar. Absolutamente.

**Entrevistador**

Y, respecto de su vivencia personal con el teletrabajo y la institución, usted está en un, tiene herramientas para poder desempeñarse con el teletrabajo, ¿la universidad le ha otorgado a usted herramientas para poder desempeñarse en su casa?

**P5**

Básicamente sí, porque yo uso un computador que me compró en la universidad, y eso ya es tremendo, porque me puedo mover para aquí y para acá, no es que tenga que tener las cosas que yo pueda tener entre el trabajo y tengo un computador de escritorio viejo que no tenga nada malo que no, que tengo un notebook que funciona re bien, funciona excelente, recuerdo, y yo me puedo mover a donde yo quiera, aquí, en otras universidades y puedo hacer eso, falla a veces en internet acá en la universidad, pero por ejemplo, cuando yo tengo que hacer códigos, yo sé que el trabajo es largo, yo voy temprano, voy a las 4, porque yo sé que llego a mi casa a las 5, me demora ir a comer, y ahí yo me llevo todo el rato trabajando hasta muy tarde porque tengo que hacer códigos, porque tengo que terminar cosas, entonces prefiero quedarme así, porque lo que sí es complicado acá arriba es la locomoción, ahora yo no tengo locomoción, entonces hay que pasar esas cosas, pero sí, la universidad, aparte de las plataformas, por ejemplo, tenemos que subir información, son plataformas, no tenemos que entregar nada físico, todo lo podemos hacer por correo, mi cuenta de alerta funciona re bien, no tengo, no tengo problemas en eso, pero yo me acomodo mucho el sistema.

**Entrevistador**

¿No tiene complicaciones en el desempeño de sus labores en esta nueva modalidad?

**P5**

Ninguna, ninguna, ninguna, ninguna, al contrario, yo creo que también va a tener que ver con el tipo de trabajo que uno hace y con el con la complementariedad

**Entrevistador**

que tiene

**P5**

las veces que uno puede tener relaciones, lo que yo, por ejemplo, las clases, yo también hago clases, las clases a mí no me gustan virtuales, a mí no me gustan las clases virtuales, de hecho, recién hice clases (ininteligible) virtuales y no me llaman la atención, no me gustan, de hecho, no me gustó nunca la forma de, la cuestión de cortaban pandemias, no me gustó nunca, no me gustan las clases virtuales. Es más impersonal, es más impersonal y tú no podías saber lo que el estudiante está, no lo podías hacer interactuar, porque hay muchas cosas, o aparte de mi forma de hacer clases, tiene que ver con mucha cuestión de la cotidianeidad que puedan ser capaces de ver ciertos elementos teóricos en la realidad y cosas así.

Y si el estudiante no te prende la cámara, no puede explicar que no te prende la cámara, no te puede expresar que estás sometido a una cuestión que tiene que ver con, en ese tiempo no nos pasaban, porque ahora creo que la clase está inestable, que uno puede escribir clases como está en la pizarra, en ese tiempo nosotros no teníamos, pero no, yo estoy más de la clase, de hecho tengo todas mis clases preparadas, por ejemplo, yo hago métodos de investigación y hago política pública y gestión educativa en la aula, de hecho, en mi doctorado necesito, tengo todas las clases

preparadas, pero estas últimas semanas he decidido hacer la clase como digo yo, a puro lápiz. Obvié mi diapositiva y me puse a escribir en la pizarra y creo que esa es una gran ventaja porque el estudiante va construyendo con ella los mapas conceptuales, va construyendo con ella los ejemplos y una clase virtual yo no puedo ver al estudiante desde lo mío, dígame, a ver, ¿qué está pasando? ¿por qué?

No, vamos, en una clase virtual tú no sabes ser estudiante, yo mismo, en algunas reuniones cuando estaba al principio, cuando partió esta cosa, y eso es lo bueno de día, por ejemplo, del tema del teletrabajo que estamos usando, que ya la misma universidad y yo creo que la sociedad y ciertos trabajos han incorporado dentro de su lógica de desarrollo la virtualidad o el teletrabajo y uno también va a decir, porque hay mucha gente que prefiere venir a la universidad en vez de quedarse en su casa, por todo el caos que eso significa quedarse en la casa, prefiere trabajar y aparte que en la casa como que necesariamente uno trabaja más porque no tiene tiempo, se queda hasta más tarde en cambio la gente se va a ir al computador, te vas y ya hasta el día siguiente, pero también tiene que ver con que las mismas instituciones han ido cogiendo cierta respeto o cierta, no es respeto, pero han ido cogiendo como elementos que te permiten confiar en que la persona va a hacer el trabajo, porque cuando recién partimos por pandemia nos cambiamos, nosotros teníamos problemas académicos de cuatro horas, que era una fomedad tremenda porque nadie tenía problemas de cuatro horas y en estos momentos también yo ya fui de los que estaban en reunión, apagaba la cámara, apagaba el micrófono, me ponía (inintendible) en mi casa, en mi apartamento en la (inintendible), algunos días hasta cocinaba, almorzaba y llegábamos a una reunión, porque claro que era la lógica de mantenerte siempre en contacto como para solo vigilarte de que estuvieras trabajando, hoy día es como más trabajar en función

de lo que tienes que hacer y pasa también que hay mucha gente que se aprovecha de ese sistema, o sea, se queda en la casa, no llega, no termina el trabajo y te levantan y te marcan y no hay lío, pero el trabajo tiene que estar para cuando te lo pidieron y es la forma en que te lo pidieron

**Entrevistador**

y entonces

**P5**

esa cosa esa duración de ese y esa cosa de viciar el sistema también nos va afectando a quienes sí efectivamente podemos trabajar de esta manera, entonces, yo creo que uno cuando es profesional tiene que ser bueno, siempre que uno es adulto tiene que hacerse cargo de las decisiones que toma, o sea, tú puedes vivir en tu casa y sabes que tienes que vivir con tu pareja, que tienes hijos y adoptarte por teletrabajo no me podías decir que no pudiste hacer tu trabajo porque tus hijos estaban ahí, tú optaste por ese trabajo, tú sabías que los tenías, sabías lo complicado que era vivir ahí, sabías esas cosas, entonces, y sobre todo algunos días uno de esos es el responsable, o sea, yo no puedo decirle que pagame ahora esto porque me estoy quedando hasta las 12 de la noche, no, porque yo a veces también termino, bajo, bajo un tramo y devuelvo, yo tengo que hacer las cosas y el trabajo cuando me lo piden y no puedo quejar porque yo decidí esa forma de trabajar, yo me vengo para acá todos los días y tengo que quedarme hasta más tarde o hasta más temprano, pero yo decidí, entonces también tiene que ver con la responsabilidad funcionaria de uno de hacer lo que uno tiene que corresponde hacer y si no funciona, no funcionó o tu jefe o el que esté a cargo tuyo te devuelve o no te da más permiso a hacer el teletrabajo o te cambia o te vas, no hay otra cosa, o sea, no puedes seguir siempre la excusa de que tenemos algo que tenemos que estar pendiente de todas las contingencias individuales, de todas las cosas, no,

hay funciones que cumplir porque hay otras gentes que están esperando que nosotros cumplamos esas funciones, si uno cumple la función de acreditar el doctorado, si no cumplimos la función de acreditar el magister, hay gente que no va a poder entrar porque no va a poder tener una beca porque debemos estar acreditados para que los cabros puedan postular a niños, o sea, nuestra responsabilidad está afectando a alguien que ni siquiera conocemos, si no entra en el doctorado, la policía no gana prestigio, si no gana prestigio yo no tengo ingresos, si no tengo ingresos no puedo cursar profesores, no puedo generar, o sea, hay miles de cosas que se desencadenan por la responsabilidad de una persona y cuando entendamos el resto de la cadena de cuestiones y aparte, en lo mío particular que es una postura personal, esto es la policía pública y nosotros nos debemos a lo que tenemos que hacer para la gente y aparte, yo soy de la universidad para eso, yo estudiaba acá, o sea, estoy despedido, tengo dos másteres acá, tengo un diplomado acá, vamos a la universidad y soy de los que, soy profesional gracias a la universidad pública, entonces no se insistió estar en la universidad, no, no se insistió en la educación pública y no sería profesional, me doctoré, todo lo que he hecho lo he hecho en la universidad pública, además, o sea, tenemos cuatro diplomados, la [Universidad estatal], [Universidad estatal], el Naval, la [Universidad estatal], me doctoré en la [Universidad estatal], me doctoré en el servicio público, creo en la función pública y creo que también la función pública debería mejorar, hay otras cosas que también deberían tenerse en consideración, pero eso es en general, yo tampoco puedo, yo entiendo la realidad de los colegas, no puedo entender qué es la realidad de los colegas, yo ya tengo todas las ventajas para trabajar desde mi casa hasta aquí, eso, nada que decir, lo puedo hacer, de hecho, lo hago y eso me ayuda a estar en comunicación con otros colegas, tengo una posibilidad de poder ahora viajar un par de semanas más y puedo seguir cumpliendo con mi

trabajo, reformas y tal fuera de Chile, más encima que nos cambien la hora, es decir, (ininteligible) pero yo tengo todas esas ventajas y no tengo ningún, yo en lo particular, no es, yo no soy la representación de nadie, soy la mía nomás, entonces, pero si hay ventajas yo creo que la universidad también tiene que pensar en cómo adecúa esas cosas, todavía tenemos un sistema arcaico nosotros de cuestiones, no hemos tecnologizado todo lo que deberíamos, entonces, pero, pero es verdad, yo estoy muy contento de eso, porque realmente sé que hay gente que abusa de estas cuestiones, que no hace el trabajo, que no está, que no, no complementa los estudiantes también, pero ahí hay que generar mecanismos también de privacidad a uno, porque, por ejemplo, tú no puedes sacar una foto, tú no puedes poner a tu estudiante en redes sociales, también pasó que el año pasado, este pasado, decía que hacia abajo, los estudiantes sacaron una foto de la clase donde aparecía yo y la subieron a sus redes sociales, porque tú sacas una foto sin virtualización donde aparezco yo y la subes, si yo hago la cosa al revés, aunque sea en buena forma, yo no uso redes sociales, pero si yo la hago al revés.

Entonces dice los temas de privacidad, académicos particularmente, que son los que nos han puesto ese tipo de cuestiones, yo creo que ese tipo de cosas son las que deberían mejorar la universidad en hacerlo más reglamentar. Reglamentar, o sea, yo, un estudiante no puede subir una fotografía sin autorización del profesor, como un profesor tampoco puede subir una fotografía a una red pública sin autorización del profesor, no se puede hacer, pero lo que no se ha entendido, yo creo que es un tema mucho más grande en educación, que tiene que ver con que el estudiante es tan innecesario en la universidad como soy yo como académico, como usted, como funcionario, como la secretaria, como la persona que se hace hoy. Todo el mundo es importante en lo que nosotros estamos haciendo, el estudiante no es más importante porque

tiene una calidad, porque nos traen un lucro, si el estudiante quiere construir esta universidad es porque hay un académico de prestigio, porque nos formamos

**Entrevistador**

y ese académico

**P5**

nos formó la universidad, nos formamos cada uno para algunos que sí, usted estudió por sus cosas, entonces todos somos importantes en esta cuestión, no hay uno más importante, si el estudiante quiere estudiar aquí con nosotros es porque vio que aquel académico es competente y es una muy buena institución, y eso también hace que el estudiante no lo traigamos, nosotros no somos un valor, el estudiante viene con la habilidad pero el valor es importante que nosotros, ya estamos con la lógica de la captura de estudiantes y ir a pescar lo que traigamos y el estudiante también cree que es un cliente, si no le gusta el servicio él se va, esta es la universidad pública, esta es la universidad para ellos, nosotros tenemos un prestigio que cuida, no le gusta que se construya en una universidad que no... que cuesta mucho, que cuesta mucho. Sí, eso es cierto.

**Entrevistador**

Ahora la ronda de preguntas tiene que ver más con el impacto en la cultura organizacional, ya, por ejemplo, cuéntenme usted su experiencia respecto al control horario en teletrabajo.

**P5**

Hay una aplicación que uno tiene que marcar en la mañana y en la tarde cuando uno entra y cuando sale a la jornada, a mí al principio me gustaba bastante porque yo soy bastante distraído con esas cosas, llevo en las cuestiones que a mí me acomodaban mucho porque el ahí nosotros teníamos un libro, entonces uno llegaba y firmaba el libro y eso era genial, a mí eso me parecía

lo más genial de la vida, claro, porque hay una autoresponsabilidad y una responsabilidad respecto a ciertos procesos.

**Entrevistador**

Había parte de una rutina también.

**P5**

Era parte de una rutina, entonces yo llegaba, firmaba y después cuando iba se firmaba, listo, y eso era genial y todos hacíamos exactamente lo mismo. Ahora con la aplicación me cuesta un poco porque entre que no me gusta el teléfono, entre que casi nunca (ininteligible) las cosas, entre que soy distraído, pero una cuestión, también es cuestión personal, pero sí, la aplicación funciona re bien, lo vi, sí, no sé cómo está la ubicación porque vi la ubicación donde he firmado y me sale Kansas City en Estados Unidos que tiene el mapa para allá, yo creo que en una zona de hecho en una zona de Estados Unidos y no fue para allá, me sale siempre eso, pero la aplicación es súper cómoda en ese sentido.

Si me preocupa, por ejemplo, en ese sentido hay una cosa que olvidamos antes, es una foto.

**Entrevistador**

Ya.

**P5**

Es que yo quiero esconder mi cara porque no hay para qué, nadie la va a ocupar, pero también tiene que ver con lo que la universidad está respetando. Si alguien tiene acceso a las fotos de nosotros, de todos los que firmamos, porque claro, es una cuestión que hay en este mundo tan globalizado y tan...

**Entrevistador**

Tan vulnerable muchas veces.

**P5**

Eso es lo que nosotros estamos buscando, tan vulnerable, no sabemos qué hacen con las fotos de uno. Entonces, es el igual cuestión, esto es vulnerable porque si ya, no sé qué foto, pone la (ininteligible) en el teléfono. Eso también tiene que ver.

No sé cómo la universidad tiene una política de privacidad de los datos de uno. Eso es lo único. Ahora, yo trato de recordarme siempre y pensar que la foto está casi la misma, en el mismo lugar de siempre, en un lugar para trabajar.

Pero, no, la aplicación funciona bien. No sé si la controla pero funciona.

**Entrevistador**

¿Y respecto de la supervisión y la comunicación con su jefatura?

**P5**

No, excelente. No, ningún problema. No, ningún problema.

No, ninguno. Al contrario, yo, por ejemplo, vengo siempre no teniendo que venir pero cuando voy a llegar más tarde, estoy trabajando en investigación con la Universidad de España. Son cuatro horas de diferencia.

Entonces, a veces voy a llegar a las diez de la mañana de la tarde. Eso son las seis de la mañana de nosotros. Entonces, nos juntamos todo el tema y trabajamos y mi profesor llega a las diez.

Ningún problema, R\*\*\*\*\*. M\*\*\*\*\* yo a las ocho, no marco a las siete de la mañana que partí trabajando a las siete de la mañana, marco a las ocho y llego hasta las diez y le aviso cero

problema. Hoy día que tenía la investigación abajo, la Universidad Aérea y la Secretaría siempre, cero problema.

Cero problema y lo que quiere el profesor G\*\*\*\*\* es que el trabajo tenga que estar. Si no tengo mi trabajo, el problema es que me reten o me regañan o me llaman la atención. Pero hasta ahora lo que él me ha pedido y tiene súper claro que a veces me llaman en la noche, tarde, R\*\*\*\*\*, hagamos esta cosa, hagamos esta cosa y no hay ningún problema cuando él lo pide, está.

No, la comunicación es súper fluida y él también entiende que eso pasa cuando tú eres investigador y trabajas, entiendes lo que hace un investigador y entiendes que hay cosas que se...

Yo tenía uno de ahí abajo y dije uno de 40 cuando lo escribí dije esta cosa no la tengo porque esta gente es muy fome, está grabando las historias que a mí no me parecían y se metió otra gente que no tiene nada que ver con nosotros y ahí se puso a discutir pero era una cosa que no me interesaba saber y yo le he avisado al profesor G\*\*\*\*\* y no, cero problema. contrario, es muy...

te lo muestro el concepto pero es muy empático y conoce muy bien el trabajo investigativo el que te investiga entonces sabe lo que tenemos que hacer y en mi caso particularmente es como yo tengo que cumplir con un trabajo que tengo como función general y el resto trabajando también

entonces a veces nos ponemos... hoy tenemos reunión por ejemplo todos los jueves de 3 a 5 como verifico los miércoles de 12 a 2 y eso verifico voy trabajando todos los meses pero le digo que tenemos que hacer para acreditaciones y también hay dos horas investigadas entonces entre

20 hay una cuestión que no y no yo entiendo que me dicen dejándose de viajar por ejemplo la próxima semana si yo quiero en algunas tareas y tenemos que ver algo nos reunimos por Zoom y si no hacemos lo que tenemos que hacer y ya está para allí como es un trabajo más rígido yo

estuve ahora la semana pasada dos días fuera y bueno nos juntamos entonces cero lío con ese tiempo

**Entrevistador**

bueno justo venía ahora a preguntarle sobre la comunicación con su colega y otros funcionarios

**P5**

es que en este departamento si alguien muere que ha hecho le dan un ataque cardíaco hecho desde este departamento lo va a encontrar la señora que hace nada más porque nadie nadie se mete con nadie pero es buena nadie se mete con nadie tenemos tanto trabajo cada cual en sus propias áreas que no hay pero por ejemplo G\*\*\*\*\* se ha dejado super claro de la reunión de instituto tenemos reuniones de instituto y están los los comités internos yo pertenezco a tres comités que son dos comités de aprendizaje magíster y doctorado y un comité académico que es del magíster y a veces me invitan a los del doctorado porque algunas cosas de ahí tenemos que ver para innovación en eso son presenciales el dejó super claro que eran presenciales y teníamos que estar presencial salvo algún caso excepcional pero ahí una vez por ejemplo un colega fue papá justo en la semana que nosotros teníamos reunión a él se le permitió conectarse porque estaba a los días también y él se conectó a los días que tiene como derecho por natal pero las veces que hemos tenido que por lo menos con la gente que yo trabajo se ve el problema y hace poco tenía que juntarme con A\*\*\*\*\* y el corto tenía que ir por una cosa con mi hija se fue nos juntamos y seguimos trabajando de vuelta y ningún lío

**Entrevistador**

y sobre su desempeño habitual y las facilidades bueno más o menos lo que ya me ha comentado

**P5**

sí yo tengo todas las ventajas para hacer todo pero yo simplemente hay una fuerte (inentendible)

**Entrevistador**

Y respecto del cumplimiento de normas, cuénteme su experiencia entre cómo era arte de forma presencial y cómo es ahora con la modalidad híbrida.

**P5**

Yo creo que, para mí, una posición, si bien es en total, teórica, empírica, tiene que ver con los flujos de información y tiene que ver con el liderazgo que se tenga en ciertas instancias. Si el liderazgo es malo y se genera un ambiente malo, yo creo que va a dar lo mismo el sistema de estar. A veces uno venía a trabajar con malas ganas porque el ambiente era tóxico y cosas así.

Yo creo que con este tipo de cosas hubiese servido simplemente para obviar el lugar, pero el ambiente hubiese sido igual. Yo estuve los primeros meses con presencialidad y el ambiente es totalmente distinto. Esto tiene mucho que ver con cosas que son individuales y cosas que son colectivas.

Lo individual tiene que ver con mi responsabilidad y mi respeto sobre el trabajo que yo hago. Que esa cosa, o esté presencial o no esté presencial, me estén pagando bien o me estén pagando mal, yo tengo que hacerlo porque acepté las normas del juego en ese momento. Yo quisiera tener el carácter de que tengo el laureado académico, no lo tengo, pero yo acepté esa condición y el liderazgo es uno.

También tiene que ver con las ventajas y con la capacidad de liderazgo que tenga individualmente, que me está guiando en este caso el instituto, que es el profesor G\*\*\*\*\*, y para él lo importante

es que nosotros desarrollemos profesionalmente y que cumplamos con las labores que cada uno tiene.

### **Entrevistador**

Lo voy a tener que interrumpir un poquito por un encargo que me hizo el director. Le llevo el recado. Ahora, más relacionado también, siguiendo con el tema de la cultura organizacional, por favor, cuéntenme usted sobre la convivencia con sus compañeros en estos dos ámbitos, presencial y en esta nueva modalidad.

¿Se siente que ha habido algún cambio? ¿Hay algún impacto? ¿Algo distinto?

### **P5**

El cambio con respecto a la modalidad que tenemos, no. Insisto, lo que dije anteriormente, cada uno trabaja en su oficina, hace sus cosas, y las veces que nos tenemos que juntar, porque son pocas, porque son cuando tenemos reuniones entre todos, yo creo que tiene las discusiones y los intercambios de posiciones que tiene cualquier grupo humano que se enfrenta a una situación determinada y que es natural y obvio que haya distintos puntos de vista, pero hasta ahora prima lo que tiene que ver con el trabajo que tenemos que hacer. Y en lo virtual, los que trabajamos a partir de estos cambios, bueno, también tiene que ver con lo que el profe G\*\*\*\*\* determinó en algunas cosas, los que estamos en ciertos comités, en cosas así, cumplir con la tarea.

Yo digo que nadie se va a morir aquí, nadie se va a morir hasta que nos cuente la señora que hace aseo. Si no tenemos a alguien que haga aseo, hasta que no aparezca el dolor a muertos, no vamos a saber que alguien está muerto aquí, porque cada cual trabaja en su oficina, y los espacios de convivencia común es lo más respetuoso posible. Se saluda, en tema de conversación se conversa, cosas así, y cada cual en sus cosas.

Creo que la ventaja que tiene también todo este sistema tiene que ver con que sí, yo creo que ahí se perdió algo de un punto anterior, la comodidad que tenemos nosotros para trabajar acá en la universidad, es que cada cual tiene una oficina. Yo no sé si justamente sería tan grato si tuviésemos espacios comunes, que sean tu escritorio, cubículos. Si tuviéramos cubículos no sé, pero el hecho de tener cada uno su oficina a puertas cerradas y trabajar, es una cosa que te da muchas ventajas para poder producir tus cuestiones.

A mí lo particular, no sirve estar con otra gente más al lado mío porque todos los ríos me molestan, y todas las cosas del lado me distraen mucho. No sé, parió, tranquilo. Cada cual tiene su oficina, yo creo que eso es lo más genial de la vida.

### **Entrevistador**

¿Y cómo usted percibe la organización estando físicamente en otro lugar desempeñándose?

### **P5**

Es que lo que pasa es que esa respuesta de libertad está muy cerrada. Pues que... a ver, tendría que ser lo más objetivamente posible, pero tengo que decir que yo amo la universidad.

A mí me gusta mucho la universidad, por eso estoy personalmente muy agradecido de la universidad. Creo que somos la universidad más grande de las regiones, creo que tenemos un rol público muy importante, que nos desempeñamos aquí, somos gente muy valiosa. Hay mierdas, porque hay mierdas en todos lados, pero es menos que en otro lado, y yo estando donde esté, todas las veces que me ha tocado viajar, yo me siento orgulloso de decir que soy trabajador social de esta universidad, que me dediqué en la primera escuela de trabajo social de América Latina

universitaria, que hice clases en tal cosa, que trabajo en esta universidad, que soy parte de esta universidad.

Y tener la oportunidad de irme, pero todavía no me siento tan preocupado económicamente como para irme y viajar a la universidad pública. Si yo me fuera, me fuera a la otra universidad pública, a lo mejor yo me quedaría en la universidad privada, y si bien yo siento un poco más de lucro, pero es que yo amo lo público, así que a mí me encanta la universidad, a mí me la va a pagar de todas, en serio, yo soy un gran follower, absolutamente, y lo admito, yo soy estudiante siempre, siempre, siempre, siempre, siempre, siempre.

### **Entrevistador**

Un engagement.

### **P5**

Absolutamente, absolutamente. Yo en una, desde el aspecto de ese tema de engagement, tenemos a Hitler, que es una sangre mala de agarrar, y ahí es como que aprendimos más, pero si yo creo que... Yo ando por el polerón, porque el polerón de mi instituto, (ininteligible) hasta él, y yo soy una bestia de los medios de comenta, y no me quedo con él, porque si no, yo andaría siempre con mi polerón, polerón para todo el lado, y muy orgulloso de ser de la universidad, por eso tengo una medalla que me regalaron del magister, la tengo puesta ahí, en mi libro, si está puesta en primer lugar, y yo adoro la universidad, por eso, o sea, me gusta mucho mi universidad, a veces me da lata no tener los espacios que yo quisiera, dentro de esta universidad, de donde yo vengo, porque para mí no me ocurrió estudiar en esta universidad, no crecí en un barrio muy marginal, donde la salida era... ¿O era el narcotraficante o qué? Bueno, yo quedo en el medio, porque no fui narcotraficante, bueno, sí, pero no tan bueno, y me llevaron a entrar a la

universidad, y de ahí, si no, hubiese tenido otra posibilidad, que no sea estudiante, sino de donde, yo crecí en un barrio pobre, mi mamá tiene cuarto clásico, entonces yo amo la universidad, y siempre la veo como una mejor, es como una mamá lo que amo, mi mamá dice yo soy guapo, con todos los defectos que uno tiene, yo hago un buen trabajo, porque con todos los defectos que uno tiene, amo la universidad, y creo que es la mejor de donde veníamos.

Ser más grandes todavía, potenciarnos aún más, enseñarles, creo que lo que se ha perdido en estas últimas décadas, es que los profesores, aunque no son de acá, o son profesores nuevos, no sé qué pasará, pero falta que los profesores tengamos más sentido de pertenencia en la universidad, que digamos quiénes somos, yo estudié la Valparaíso, Trabajo Social, Corona 21-28, y yo no recuerdo una asignatura donde nosotros no nos hayan dicho que somos la primera escuela de trabajo social universitaria latinoamericana en 1847, 25 de octubre, no recalcan eso, que somos una universidad pública, el rol público, es la universidad, la escuela, la historia, y todos los años eran lo mismo, todos los años, entonces cuando uno sale, se da cuenta, pero nos enseñaban que es lo que era la universidad del país, veníamos de la Chile en el 82 cuando se separó, bla, bla, bla, no sé si eso sea hoy día, creo que es algo muy importante, que tiene que ser una institución independiente de todo, y eso es, teóricamente sí se ve en la administración, si tienes un profesional comprometido, es también porque hay un sentido de pertenencia con la universidad, no necesitamos tanto sentido de pertenencia más allá de los que somos más viejos, o los profesores antiguos, y los cargos nuevos, la gente nueva que entra a trabajar, la gente nueva que sale a la universidad, o el pueblo que le venía a salir, a lo mejor su mayoría de los profesores, la verdad fue un pecado de trabajar, los profesores no se encargaban de hacer eso, y era profesor lo que hicieron para eso, no rescatar al pueblo público lo que hicieron para eso, yo soy de la

universidad para eso, si yo me robo algo, si yo no hago mi trabajo, si yo me cago a alguien, si yo no hago bien mi trabajo, estoy pegando al Estado, estoy jodiendo a la gente que paga impuestos, a mi mamá que tiene una pensión de 60 lucas y que paga impuestos cuando va a comprar el pan, a esa gente pobre con la que yo crecí, que pagamos impuestos, a esa gente con la que yo tengo que apuntar, y si yo no hago bien mi trabajo, a esa gente es la que está más gastando mi plata, es mío, entonces, esa cosa es la que yo creo que no sé si hoy día los profesores académicos están llevando eso a las aulas, no sé si el estudiante hoy día sepa que es la universidad para eso, no sé si el estudiante sepa que es estudiar público, deberes o no deberes tener educación, yo creo que la gratuidad en ese sentido ha hecho mucho daño, porque hoy día el estudiante entra a estudiar gratis y si no le gusta se va a empelotar a la universidad como si esta cuestión fuera ropa, y la universidad está captando a los estudiantes como si ellos fueran mi cliente, yo te vendo la mejor cosa, igual que los otros, en la rama, tú en la rama de la gente, en paralelo con otra gente te va a empezar a llamar y te va a ofrecer que ellos tienen el mejor producto, si no que todos venden cerveza igual, y esto está cumpliendo lo mismo, el estudiante está creyéndose que es un cliente, y si no le gusta el servicio se cambia, no puedo, es mi gratuidad, esa gratuidad a tu la pagas, pero a la gente común y corriente si la pagamos, entonces, estudia, dedícate a esta cuestión, que es universidad, no es cualquier cosa, no es cualquier cosa la universidad del país, tenemos accidentes y campos, somos geniales, es genial la universidad, a mi me gusta, el paraíso u, el paraíso v, no se la digan nunca, yo me doy por el caray ancha, pero yo amaba el paraíso, mi corazón estaba en el paraíso, si tuviera alma, estaría en la obra, pero mi corazón máximo estaba en el paraíso, ya no me dolería mucho irme de la universidad del país, pero a mi me gusta estar en la universidad, yo soy un agradecido a la universidad de la razón pública, una agradecida.

**Entrevistador**

Bueno, estamos llegando ya al final de la entrevista, y como cierre, para concluir ya de todo lo que hemos conversado, me gustaría que usted me conversara un poco de lo que piensa del teletrabajo a nivel general.

**P5**

Yo creo que es una muy buena opción, yo creo que es una opción como cualquier opción en rigor, tiene cosas positivas y tiene cosas negativas, y va a depender mucho de los liderazgos que se ejerzan, yo creo que va a depender mucho, aquí hay una cosa que el teletrabajo no tiene, el trabajo en sí mismo, yo creo que no tiene que convertirse nunca en un calvario, yo tengo que venir a trabajar, yo tengo que hacer mi trabajo con el peso de que estoy haciendo mi trabajo, yo tengo que hacer mi trabajo porque sé que estoy cumpliendo la función, de ahí venía un poco el anterior del sentido de pertenencia, yo creo que un funcionario que tiene un sentido de pertenencia, un profesor, un académico, un estudiante que tiene un sentido de pertenencia con su institución, porque su institución se ha preocupado de hacer eso, va a hacer su trabajo en cualquier parte, pero también la universidad tiene que, nadie está obligado a lo imposible, si yo quiero hacer teletrabajo, pero la universidad no me brinda las herramientas para que yo haga un teletrabajo decentemente, no sirve nada que esté esta plataforma, no sirve, no sirve. ¿En qué sentido? En que, si yo puedo teletrabajar, pero ¿y por qué yo tengo que ocupar mi computador de mi casa para teletrabajar si estoy haciendo una función para la universidad?

Eso es como en mi casa, pero ¿cómo la universidad lidia con eso? Ahora, yo te paso un computador, tú te llevas el computador, trabajas, puedes trabajar tus cosas personales, incluso con tus hijos, pero es tu responsabilidad mantener el computador, es como una complementariedad que yo creo que tiene que hacer la universidad, tiene que entregarle herramientas, pero también no tengo que acusar de esas herramientas. Tiene que ver cómo hago eso, tiene que tener ese sentido de pertenencia.

Hoy día avanzamos a un mundo que vale el teletrabajo, pero también entendamos que el trabajo no solamente es cumplir la función por la que nos están pagando, el trabajo realmente es una función social, que tiene que ver con la interacción, que tiene que ver con otras cosas, de lo que estábamos en pandemia, por ejemplo, muchos estudiantes querían volver a clase, pero no simplemente porque querían chismosear con sus amigos, sino algo porque sus propios ambientes de trabajo, de convivencia, son tóxicos.

Entonces el trabajo también se convierte en una escapatoria a ese momento tóxico. Ahora, si tú sales de un ambiente tóxico en tu casa y llegas a un ambiente tóxico en tu trabajo, más que tomas una micro, o sea, convives 20 horas del día en ambientes tóxicos, eso es una mierda. Pero si yo creo que hoy día avanzamos a un teletrabajo, pero también tenemos que ir avanzando progresivamente en el sentido de no desaparecer las funciones.

Tenemos que olvidar que hay gente que no sabe usar tecnologías. Como hoy día el chileatiende, decía los viejos, vete a hacer una aplicación. Mi mamá tiene que ir a una aplicación.

Necesitamos gente que haga eso. Necesitamos gente que esté y que la lleve a la (ininteligible), vete a hacer la aplicación, atenderla. Hay otros mecanismos también, no sé, pero en la universidad yo creo que avanzamos.

Hay funciones que se pueden hacer en el teletrabajo, pero también tiene que ver mucho con... que no hay que partir con un cambio cultural. Yo trabajo en mi casa, tal vez marcar a las 8 y mi (ininteligible) hasta las 12.

Ningún lío. No quiero caer en el práctico de que todo el día hay reuniones, no. Si tú haces eso, algo.

Pero si yo tengo que ir al trabajo a las 3 de la tarde, a las 2.59 hay que estar en mi (ininteligible). Tiene que estar a las 2.59. Me traes a tres pepinos que tienen que estar enfermos el día anterior, no tengo por qué. Tuviste tiempo para hacerlo.

Cómo tú te acostumbras también. Hay contingencia, si se te hace morir con una sola y tienes dos cabros chicos, listo, perfecto. Yo lo entiendo.

Lo voy a entender siempre. Hay que dar esa facilidad. Pero lo que dices tú anteriormente también. Cómo compatibilizaste esas cosas. Es lo que decía el discípulo. Si tú dijiste que vas a tener que trabajar sabiéndote en tu casa que hay dos cabros chicos y toda la cosa y que van a joderte todo el día, tú lo estás diciendo.

Ahora, si por ahí hay razones, casos muy particulares que no hay dónde dejar, pero entonces cómo estáis trabajando presencial si no hay dónde dejar a tu hijo. Entonces hay cosas que ya hay que avanzar en otras cuestiones. Por ejemplo, hay una cuestión que mi anciano ha hecho, que debería hacer, y para eso están las asociaciones que tenemos acá.

¿Qué pasa con la sala de cuna? Si yo voy a dar la posibilidad de eso, ¿qué pasa con la sala de cuna? ¿Qué pasa con los casinos?

¿Qué pasa con ese tipo de elementos que a veces no pasan por la legislación, no pasan por cuestiones internas? ¿Cómo yo me pongo al servicio de eso? ¿Cómo yo hago solidaridad con todo este sistema?

Entonces es que de aquí para adelante a todos los funcionarios vamos a contar 10 lucas, a todos los funcionarios vamos a contar 10 lucas, o 5 lucas. Con todo lo que hacemos mensualmente, eternamente, lo que hacemos para avanzar en la planificación. Son las mujeres que van a estar ahí trabajando, van a estar ahí trabajando.

¿Nosotros qué nos hemos hecho? 5 lucas. La gente que nos hace eso ni siquiera es de nosotros, es externa.

Porque no creo que funcionara más. Bajo que tenga aquí, 5 lucas es la doble norma. Por otro lado, la Universidad subvenciona, o proporciona, en cierto grado, bajo una luca.

Pero una luca, nadie le da una luca a todo lo que me dicen.

**Entrevistador**

¿Una luca?

**P5**

Que somos 15.000 funcionarios. ¿Una luca? ¿Una luca?

Nadie le da una luca, porque le gastan la luz en cualquier vaina que nos hacen. ¿Una luca? Y nosotros podemos tener esa sala de cuna perfectamente centrada, todos y todas, profesores y profesoras de ningún puerto, pero también podemos dejar a sus hijos y sus hijas ahí con una buena educación preescolar.

¿Por qué no lo hacemos? En esa sala es que hay que avanzar la Universidad. Esas son las cosas, por ejemplo.

En los casillos, no sé cómo funciona el casillo, probablemente me cocino, pero si tenemos un descuento, los funcionarios en el casillo, pues apagamos menos si es que nos descuentan una cuestión mensual. Yo estoy inscrito en el bienestar, yo debo buscar un bono. Todo está listo.

### **Entrevistador**

Al revés, nos dan un bono, una parte de nuestras remuneraciones es alimentación.

### **P5**

Yo soy un babo, a todo el mundo le doy esas cosas, yo no doy privilegios, yo simplemente he hecho esto. Yo lo que más detesto es la plata en la vida, yo detesto la plata, detesto la plata, a mí no me interesa, a mí que se paguen todas las cosas, no me importa tener plata, me cargan los beneficios y me cargan nada, me cargan el dinero. Por ejemplo, esas cosas deberíamos avanzar.

Yo creo que sería un buen elemento de teletrabajo, que la gente pueda tener ese tipo de costes, yo creo que no costaría, o sea, pongamos una ruca, no sé cuántos funcionarios somos, pero una ruca, una ruca, una ruca, y el que quiera aportar más, aporta más, pero fijo, listo. Pero una ruca, si aquí ponemos una ruca, a todos, todos los meses, ni te duele, ni te duele una ruca, no dais ni cuenta. Si podríamos tener servicios, por ejemplo, en eso avanzaría la cuestión de cría de género, pero absolutamente.

Imagínate una sala, una de la Universidad del Paraíso, donde hijos de funcionarios, como de profesores, profesoras, doctores, con todos los brazos caídos, que se extienda hasta los nietos, si están a cargo, hasta los nietos, eso sería maravilloso, eso sí que disminuye la brecha de cría de

género, y una cuestión que no te cueste, insisto, es una locura. La universidad tiene espacios públicos que podría destinar a esa cosa. Yo le diría, en un uso de razón, que la universidad sea la casa central ahí en Brasil, donde está el edificio, el estacionamiento, yo pienso, esa cosa va a ser siempre la casa central de la [Universidad privada].

Es de la [Universidad privada], es de la [Universidad privada]. Es un pretexto. Bueno, y por qué no invertimos ahí mismo en hacer esa sala cuna.

Claro. El Estado te puede dar plata. Entonces, el gobierno regional, miren de forma de conseguirse financiamiento, va a hacer una sala cuna universal.

¿Cachai, no? Incluso la cuestión se puede entender hasta los estudiantes. Usted prende una luca, mal no vengamos con esto, una luca frecuente, brevemente, y te va a dar un cálculo ahí.

Entonces, yo creo que eso, faltan otras cosas. La gente está muy acostumbrada a que todo le llega al bolsillo. O sea, disminuye la brecha de género y querí' que te paguen más.

A veces no necesitas que te paguen más, sino que te disminuye el gasto. Yo no te voy a pagar más porque tienes un hijo, sino que te voy a pagar lo que corresponde pagar, pero sí le voy a entregar, por ejemplo, una sala de cunas donde tú puedas ir. O sea, bakan.

¿Tú lo querías dar a un privado? Ningún problema, pero ahí está. Si usted quiere llevarlo a un privado, llévelo a un privado, no hay ningún lío, pero aquí está, tiene la misma calidad.

O sea, eso sí, en minoría, lo podría pasar como en la universidad. No sé si usted nunca lo haya hecho.

### **Entrevistador**

Y cuéntenme, ¿qué aspectos les gustaría y cuáles cambiarían de la modalidad de teletrabajo que se está aplicando ahora?

**P5**

¿De la que se está aplicando en la universidad? No, yo no, yo insisto, lo que tiene que ver más tiene que ver con... Es que mi realidad es muy particular.

El hecho de venir solo y estar en cuestiones a mí me acomoda la memoria, pero en el ámbito general de lo que estábamos hablando es yo creo que para hacer teletrabajo hay funciones que no puedes hacer, que yo no correspondería a hacer teletrabajo, particularmente, creo que tiene que ver con algunos días ordenar las cosas, por ejemplo, claro, tú le decías al secretario de teletrabajo y al estudiante ¿cómo tienen sus certificados? ¿Cómo tienen sus documentos? ¿Cómo entrega esto y ahí?

Funciones yo creo que no podía hacer teletrabajo y habría que buscar la manera y que esas personas trabajando también tengan ciertas comunidades, ¿ya? Y lo otro, necesariamente, que se acoja a teletrabajo también también se tiene que entregar el equipamiento básico y mínimo para poder funcionar correctamente. Yo esa cosa sí cambiaría, eso sí cambiaría.

Las clases jamás las volvería como estamos ahora, las clases no pueden ser virtuales, pero tiene que ver con la cuestión de infraestructura, de infraestructura básicamente,

**Entrevistador**

yo creo que en eso

**P5**

tenemos que avanzar, no hay que mejorar porque no no está implementado, pero lo que tiene que avanzar fundamentalmente es una cuestión de infraestructura, entregar la herramienta a la gente que no haya un trabajo académico, por ejemplo, y estoy hablando básicamente de los tapas

que tienen que ver con la parte administrativa, que puedan tener herramientas para poder hacer un teletrabajo, pero hay funciones que no podrían estar en teletrabajo, insisto, no hay que tener una visión directa de los clientes, eso no podría estar pero hay ciertas cosas que tenemos que hacer y que van ahora, hay que ordenar estos procesos, pero bueno, o optimizar estos procesos o hacer otro trabajo, pero creo que la empresa tiene que invertir en infraestructura tecnológica para poder estudiar adecuadamente ese trabajo y también tiene que ver un cambio en la postura organizacional e individual de responder a la exigencia que está ahí, o sea, yo creo que y eso pasa un poco con el resto, o sea decir, creo que eso es una intención pública, pública y todos y todas sabemos que ni en el caso de gente que es vaga, que es floja, pero que está en la asociación de una voy a echar porque está en la asociación de tomar un quilombo, ni el (ininteligible) porque está, no, hay una cuestión mía, o sea, hay una cosa individual, individual, que tú tienes que terminar el trabajo de eso, en todas las páginas de la vida, yo no podría exigir cosas para que funcione de una manera siendo que yo tengo todas las libertades del mundo, vivo solo de cómo entender la misa de comprar un computador que se ha borrado varias veces y, pero bueno, ya lo tengo, ya estoy trabajando en esa vaina, ya estoy trabajando en este computador, pero yo también conozco gente que es floja, que no hace nada pero finalmente la universidad termina haciendo las mejoras en base de de esa persona floja y no de quienes trabajamos, entonces después nos obligan a, después hay un estándar donde nos obligan a quien sí trabajamos a tener que bajar al mismo nivel de los que no trabajan, ¿no?

**Entrevistador**

Entiendo.

**P5**

No, pues si aquí hay una cuestión individual, yo insisto, no sé cuánta gente sepa, bueno, no sé cuánta gente sepa lo que estaba en rigor, que no entiende que si así le van a extraer la deuda de alguna forma, como no se lo compra, no sabe el impuesto y tal, no tiene idea, se termina jodiendo, pero hay una cuestión también individual, yo parto de una cuestión individual de estas cosas, puede ser el jefe más bacán del mundo, pero bueno, el ser humano cambia totalmente la lógica de trabajar, entiendo, absolutamente, pero hay mujeres que siguen haciendo las mismas buenas de antes porque su cultura es así, porque ellos mentalmente son así y eso es, vamos a ver, en Colombia, maña vieja no reza, yo, esa gente va a ser así y otra gente que no va a ser así, yo creo que la complementariedad de las personas es cómo tenían entender lo público en general, cómo te van y cuáles son los valores que tiene tu jefatura, lo que te van yo fui jefe varios años y a mí en realidad no me importaba, pude llegar a la universidad e ir a la universidad y ya no más, ya no tengo mayor libertad en eso, pero había una que todos los días tenía un problema con el hijo, no, que no va a ser amigo, es que vos, es decir, loco, de la noche es más temprano, de la noche es más temprano y la verdad es que los que están aquí en el mar es de verdad la que llega, si te encuentras un problema es de verdad pero todos los días este loco es papá, esta loca es mamá y nunca tiene un problema, cada uno de los chicos es el único que tiene un problema, no hace que esté tratando muy tarde, se va muy (ininteligible) cada uno de los chicos un tiempo después, cuando cambié de colegio

**Entrevistador**

hacía algo

**P5**

para llegar a la hora y ya, porque todos los días se siguen en tarde, todos los días, una vez y ya nadie sigue, pero todos los días es que usted le abusa al sistema, tenía otro colega, "David", que llegaba a las 8 de la mañana y se iba a las 5 de la tarde, ni un minuto más ni un minuto después, y se trabajaba todo el tiempo y tenía que ver con toda la parte de los procesos internos de la institución, lo que le preguntaba es que sabe dónde estaba, y cuando llegaba tarde era porque llegaba hoy temprano y nosotros teníamos felicidad de que entrara a las 9 y media, nunca llega tarde y nunca salía después de las 5 de la mañana, porque tenía todo listo, tenía todo, todo, todo, donde tenía que estar estaba, lo que le preguntaba es que sabía dónde estaba, estaba todo el día, todo el día trabajando, todo el día haciendo cosas, era la contraparte de todo eso, o sea, era una cuestión individual también, por lo menos (ininteligible) el horario, llegaba tarde el día que quiera, tenía que subir esto y tenía que estar atrás, una vez al mes,

**Entrevistador**

una vez al año, el cumplimiento de la función

**P5**

no del horario, el cumplimiento de la función no del horario y el respeto que hay en otras cuestiones como colaborar en cosas, no sé, pero fue este duelo porque estamos acostumbrados a la cultura del látigo, estamos acostumbrados a que no anden mandando, estamos acostumbrados a que no estén subyugando, estamos acostumbrados a estar sometidos y a la primera

**Entrevistador**

que te dan

**P5**

un poquito de libertad te comportas igual que un perro chico cuando lo soltáis en una granja, en un campo, si el perro chico lo soltáis cuando no funciona va a partir para cualquier lado, que no sabe dónde ir, está tan acostumbrado a estar encerrado en un espacio grande y siempre va a haber gente que va a estar trabajando en el margen del sistema, va a estar ahí, va a estar ahí, va a estar corriendo la cuestión para allá, lo demás pueda, va a beneficiarse, no importa que se le haya dado. Esa cosa es la que hay que ir de aquí.

¿Cómo? No tengo ni idea, pero yo creo que la, creo que la, que esta baila de tres trabajos y todas esas cosas funcionan, siempre va a haber una universidad que ponga de su parte y no se hace uno más que el otro. Y también uno tiene que hablar de su parte en el sentido de entender lo que está haciendo.

Y siempre va a haber gente que está ahí, siempre va a haber alguien que esté en los márgenes, alguien que haga más cosas de lo que corresponde y es muy bacán, y alguien que no haga nada, pero la mayoría hace buenas cosas que tenemos que hacer. Para nosotros somos una universidad de salud, para nosotros todo eso funciona. Pero por ejemplo a mí me estaba cuestionando si me hubieran ocho días de tránsito.

Yo perfectamente podría ir a mi casa porque si no tengo computador no me puedo traer. Yo dije mierda, mi computador trabajando para arriba, vamos con el mío, me echan de la gente. Ya, yo tenía un poco más de lo que debía haber dado, ya, me asqueé.

Pero ponte tú, por ejemplo, una persona que tiene que cuidar a su hijo porque tiene algún tipo de discapacidad y tiene que tomar teletrabajo. Si la persona no compra un computador, ¿qué es lo que va a hacer? La tía va a tener que preocuparse del computador, de producir, porque su computador tal vez no le da, más si no cuidar a un cabrón chico, más si no responder.

O sea, le estoy cargando el más de alguien. Por tu responsabilidad, yo sé que en la universidad pública tenemos muchos filtros por propiedad, enhorabuena que así sea, no hay lío. Pero como también en el (ininteligible) optimizamos procesos.

Todo cambia y hay una cuestión que tiene que ver con la cosa de cultura organizacional. Miren la cuestión, pero esencialmente somos humanos que nos gusta que vayan, para la mayor parte de los ejemplos, nos gusta que vayan perdiendo el latigazo que es verdad. Yo detesto que alguien nos diga que tenemos que hacer.

Yo no mando a nadie y no demando a nadie. Como esa es mi cuestión. Y me dicen, el fin de semana me dedico a hacer todo lo que tengo que hacer para la universidad.

Tengo que preparar los instrumentos, los (ininteligible), esta cosa, a ver si nos viene, chao. Luego el fin de semana. Y en la semana me dedico a mi investigación y cuestiones así.

Listo. Ahí es al revés, pero la (ininteligible) está. La (ininteligible) está, sí, y yo solo.

Tampoco va a encontrar porque yo solo y yo teniendo que trabajar en la universidad. Entonces, pero bueno, al revés. Ahora es demasiado así que todos han puesto todo lo que...

### **Entrevistador**

No, no se preocupe, yo la he dejado.

### **P5**

Hay una aplicación que creo que las entrevistas las pasan a... Sí, sí, aproximadamente.

## **P6**

### **Entrevistador**

Bueno, desde luego le agradezco mucho su ayuda en el proceso. De verdad, toda su experiencia, todo lo que usted tenga que aportar va a ser muy bienvenido y de un valor de verdad muy importante para el proceso de la investigación. Para empezar, bueno, le compartí las preguntas más o menos.

## **P6**

Sí, está bien.

### **Entrevistador**

Las preguntas están asociadas al objetivo de investigación, que en este caso son tres. El primer objetivo tiene que ver con identificar los funcionarios, no caracterizar los funcionarios, más que identificar. Conocer su trayectoria, cuánto llevan trabajando.

El segundo objetivo tiene que ver más con brechas de género y la vida privada y laboral que tienen que ver con el desempeño del teletrabajo. Y el último objetivo ya tiene que ver con el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional. Para lo cual yo voy a partir con la primera pregunta, que es saber cuánto tiempo lleva usted trabajando en la UB y en la Facultad.

## **P6**

Llevo 23 años trabajando en la Universidad y en la Facultad.

### **Entrevistador**

¿No estuvo en otro lugar antes que no sea la Facultad?

**P6**

No, la modalidad de contrato, eso fue variando en el tiempo, pero siempre llegué a la Facultad a trabajar con el mismo grupo de investigadores, en esa época se llamaba Instituto de Fisiología, ahora la Universidad.

**Entrevistador**

Cuénteme sobre su contrato, el estamento al que pertenece y más o menos una descripción breve de las funciones que realiza.

**P6**

Yo estoy en la categoría profesional, estoy a contrata y me desempeño principalmente como un coordinador de un centro de investigación y cumpla varias funciones, pero algunas de ellas son coordinar el trabajo y el desempeño de laboratorios de investigación, contacto con los asistentes y encargados de los laboratorios y con los profesores a cargo, crear, diseñar y implementar laboratorios nuevos, contactos con proveedores, ser encargado de todas las mantenciones de equipos de uso común, compras de equipos de uso común, entonces como el funcionamiento de laboratorios, la dinámica de los laboratorios, cada vez que hay alguna situación que requiere coordinaciones, accesos, dudas, etc., para eso estoy yo. Y en ese sentido también, cuando llega alguien, un integrante nuevo, a través mío yo les hago una inducción de funcionamiento de esta unidad y también de funcionamiento de los laboratorios y es una primera instancia de obtener información para nuestra base de datos. Además de eso, apoyo en la postulación a proyectos y el seguimiento de proyectos y organización de actividades científicas, también sistematización, análisis e informes de información científica, productividad científica.

Eso en términos generales. Y todas las actividades nuevas y que no haya una caracterización tan fija de un cargo, muchas veces yo calzo en eso. Multi responsabilidades.

**Entrevistador**

La pregunta que viene a continuación es un poco más privada. ¿Usted me podría comentar qué tiene que ver, esta pregunta tiene que ver con el objetivo número dos? ¿Usted convive en pareja, vive solo?

**P6**

Convive en pareja, en una casa con dos personas y un gato, una gata. Dos personas, una gata, con mi pareja.

**Entrevistador**

Ya. Bueno, esto tiene que ver un poco con el tema de las brechas de género y la modalidad de teletrabajo que ahora está por ley para conciliar la vida privada y la vida familiar. Usted postuló a la modalidad de teletrabajo excepcional, no a la modalidad híbrida permanente.

**P6**

Sí.

**Entrevistador**

¿Usted me podría comentar un poco cuáles fueron los motivos por los que solicitó el teletrabajo?

**P6**

Fue por temas de salud de mi señora, un tema puntualmente en un pie que le imposibilitaba moverse libremente y necesitaba que yo la asistiera durante un periodo. Un periodo que en un comienzo era medio, un poco indeterminado. Entonces requería mi asistencia completa para hacer funciones básicas.

No podía apoyar un pie. Entonces las opciones que me quedaban, lo que empecé a hacer era utilizar todos mis días administrativos, compensatorios, todo hasta que solicité la opción de teletrabajo. En un comienzo no sabía bien, pues fue una operación y luego la operación, no sabía exactamente bien cuál iba a ser la dinámica en la casa.

Entonces cuando me di cuenta hice eso y pedí la opción de teletrabajo. Y en un comienzo, pero nunca dejé realmente de trabajar. A pesar de que yo estaba con días libres, no corté esa forma y después lo formalicé haciendo esta solicitud.

### **Entrevistador**

¿Me puede contar un poco cómo fue el proceso de la solicitud del teletrabajo? Entendiendo que es un proceso paralelo al proceso de postulación a la modalidad híbrida. ¿Usted me podría contar un poco su experiencia respecto de cómo fue en su caso?

### **P6**

En mi caso, viendo que yo requería estar en la casa, estaba dispuesto incluso a pedir, si fuera necesario, poder ausentarme sin goce de sueldo, si fuera necesario. Y conversando aquí, la secretaria me comentó, fue como si fuera una buena idea, me dijo, ¿por qué no postula a Teletrabajo? Ahí escribí, un día viernes, mandé la carta, me comuniqué por teléfono con la unidad, la división de personal, y me indicaron cómo hacerlo, escribí una carta, me comuniqué con el director de la unidad, me postulé el apoyo y envié mi solicitud en el mismo día.

Un día viernes, y una semana después aproximadamente, me enteré de que había sido aprobada mi solicitud, pero que la solicitud, mi postulación fue un día viernes, la solicitud fue aprobada a partir del lunes siguiente, pero toda esa semana yo seguí trabajando, yo pensaba que yo no

estaba en Teletrabajo, y por lo tanto esos días yo los iba a tener que o compensar, o días administrativos, etc. Nunca se me comunicó eso, eso no fue bueno, y yo seguía trabajando, entonces era como doble, yo estaba trabajando a medias, y además pensando yo que estaba utilizando días compensatorios, etc. Nunca recibí la información, si yo lo hubiera hecho, yo me hubiera podido ordenar de una manera diferente, mi cabeza hubiera estado más tranquila y yo hubiera podido actuar acorde a esa situación, eso no fue bueno.

Entonces quedó claro, una semana en el limbo, sin saber que yo podía estar formalmente trabajando de una manera de Teletrabajo.

**Entrevistador**

¿Cuánto fue el periodo total de Teletrabajo que se le otorgó, independiente del traspie de la resolución, digamos, que fue avisada con tanto tiempo de retraso?

**P6**

Fueron dos semanas y media, lo formal me parece que fueron dos semanas y media.

**Entrevistador**

¿Usted cree que el Teletrabajo le permitió cumplir con sus objetivos?

**P6**

Sí, de todas maneras, como te digo, teníamos las condiciones como para que hubiera otra persona en la casa apoyando, tenía que ser yo, y en esa circunstancia me permitió estar en la casa, poder apoyar a mi esposa y además trabajar.

**Entrevistador**

Ahora vamos a pasar a una ronda de preguntas que si bien tienen que ver con el objetivo número dos, pero tienen que ver más con el desarrollo de sus funciones mediante Teletrabajo. ¿Cómo usted manejó el cumplimiento de sus obligaciones laborales y sus otras actividades en paralelo?

**P6**

¿Mis otras actividades en paralelo? ¿Te refieres a actividades de la casa o personal?

**Entrevistador**

Claro, o al motivo específico también por el cual usted solicitó el Teletrabajo.

**P6**

Bueno, al final ni con nada, la programación mía fue levantarme muy temprano, hacer el orden de la casa, ayudar a mi señora, preocuparme de ella, desayuno, mi gato, todo, las cosas necesarias como de la casa, y decidí, cuando me llegó el informativo del Teletrabajo se me informa que existían solo dos horas de inicio, o a las ocho y media o a las nueve y media, lo que yo recuerdo. Decidí hacerlo a las ocho y media y muy ceñido a eso, hacía todo rápido para a esa hora, mandar un correo avisando que yo iniciaba mi jornada y sentarme a trabajar. Después voy a comentar el sistema de registro, de los pocos feedbacks que tuve.

Entonces mi trabajo en ese caso consistía en hacer las coordinaciones, preocuparme en el laboratorio, acto por teléfono, hablar con el auxiliar, con personas que pudieran hacer aquellas cosas que yo no podía, todo lo que yo podía hacer en el escritorio lo hacía, por teléfono, y tuve ayudas para hacer cosas puntuales acá. Y correo electrónico, reuniones por Zoom y teléfono, y siempre pendiente de lo que pudiera necesitar mi señora, entonces ella me avisaba y yo subía, llevaba y continuaba. A cierta hora tenía que prepararme el almuerzo, entonces lo que había

dejado preparado el día anterior, la noche anterior, era terminar de preparar o simplemente calentar, almorzar, dejar todo eso listo y continuar.

Y continuaba, era como una jornada en la que estaba sentado haciendo muchas cosas, y hasta que diera mi jornada que era como la hora propuesta en la jornada normal o más, muchas veces me quedaba más. Con esta interrupción, entre medio, de cosas que ven que son cosas prácticas en la casa. Y cosas que requerían más apoyo hacia mi señora, lo hacía, pero podía ser una cosa un poco más larga.

**Entrevistador**

¿Usted siente que fue doble carga el tener que ocuparse, el tener que ser una persona cuidadora, y al mismo tiempo trabajar y desenvolverse profesionalmente al mismo tiempo?

**P6**

Claramente sí. Es un trabajo doble. Hay varios sentimientos en relación a eso, es como poder seguir trabajando y poder preocuparme todo el tiempo que necesita mi señora.

Pero sí, me levantaba temprano y terminaba tarde haciendo cosas. Y el trabajo, asumiendo mi responsabilidad, no podía desatenderlo ni dejarlo de lado. Así que sí, es más trabajo que lo habitual.

Tenía que aprovechar mucho más mi tiempo.

**Entrevistador**

La mayoría de los funcionarios que han tomado teletrabajo por cuidado afirman que efectivamente sienten una carga mayor, pero compensan esa carga con el descanso de saber que tienen en control lo que tiene que ver con el cuidado de la persona. El estar ahí al lado de la

persona a la que tienen que cuidar, personas sean niños o personas adultas, compensan esa carga con el descanso de saber que están ahí. ¿Usted puede afirmar esto también?

**P6**

Sí, de todas maneras. Es descanso emocional, no descanso físico. Físicamente hay una carga mayor, pero sí, hay una tranquilidad.

Hay una tranquilidad que puede hacer las dos cosas. Que la nueva modalidad de trabajo permite, en mi caso, hacerlo de esa manera, y eso me deja tranquilo, voy a atender todos los días a mi señora y también poder trabajar. En mi caso, como hay parte del trabajo que es presencial, y yo estaba pidiendo ayuda a gente de acá, en realidad eran cosas menores, pero esa parte no me dejaba tan tranquilo.

En cierto momento me hubiera gustado a mí estar presente, pero me la arreglé de tal manera que al resto de las personas no les significara gran... o sea, el apoyo que me estaban haciendo a mí era como cosa puntual, y no les significó nada. Pero sí, eran los valores, los valores de esa instancia.

**Entrevistador**

En algunos casos, sobre todo para quienes postularon a la modalidad híbrida permanente, la universidad entregó material, herramientas de trabajo. ¿Usted pudo contar con esa disposición de la universidad para este proceso? ¿Lo necesitaba?

¿Fue algo relevante, importante para usted?

**P6**

Yo no lo solicité. A mí me hubiera gustado que me lo hubieran ofrecido. Aunque no lo hubiera necesitado.

No hubo un ofrecimiento como facultad, no sé si esto tenía que verse como instituto, como facultad, pero no hubo un ofrecimiento, un acompañamiento. Hubo hartas faltas en ese sentido. Yo me la arreglé para trabajar, usé mi comedor, como mi casa tenía dos pisos, mi señora vivía en el segundo piso, entonces el comedor yo lo podía adaptar.

Adapté como mi oficina. Y se almorzaba ahí o almorzaba ahí. En mi caso particular, yo me la arreglé.

Internet en mi casa, ninguna compañía quería instalar internet por cable, entonces yo me la arreglé, compré un router, un chip de teléfono insertado ahí, me la arreglé de esa manera y si no, yo tenía mi propio celular. En ese caso, con recursos propios. Comedor, la silla normal, una mesa de comedor como escritorio.

Y lo que sí me apoyaron acá, que fue un día que yo iba a ir a hacer algunas cosas, para alguna misión que se me habían comentado, era conveniente que yo tuviera mi computador, el de oficina, y me lo llevaron a la casa. Mi compañero de trabajo me lo llevó para la casa. Y yo usé un monitor y otras cámaras, que son las que yo tengo en mi casa personal.

Ese fue como el apoyo. El apoyo que yo tuve fue, más bien desde la unidad, como que esté tranquilo, que acá está todo controlado, llevarme ese computador, pero así como que me hubieran ofrecido, y sabes que te ofrezco una silla. Me hubieran ofrecido, aunque yo hubiera dicho no, muchas gracias.

Un internet, qué sé yo. Y lo otro que me hizo falta fue un feedback de la unidad, de la DGIP. Porque yo envié la solicitud, como te digo, una semana después me llegó un documento, en el que salen

las instrucciones, y las instrucciones dicen, es como genérica, no está adaptada a la realidad.

En mi caso, decía usted tiene que marcar su jornada a través de una aplicación, busque la aplicación, busque usted la aplicación, yo me metí al Play Store, donde bajan las aplicaciones, no había ninguna exactamente con el nombre que decía el instructivo, entonces me empecé a meter a varias, me metí a algunas que no correspondían, hasta que llegué a una y supuse que esa era. Y yo no podía colocar en el usuario la clave, porque nunca eso fue activado. Nunca supe yo si es que en mi caso, por esto de ser algo temporal, con la característica distinto, no contaba el marcaje con la aplicación.

Entonces lo que decidí fue mandar un correo todos los días, copiar a la persona encargada personal de la facultad, y a mi jefe, para que hagan un registro del inicio y el término de mi jornada. Hubiera sido cómodo para mí programar un correo automático todos los días, preferí no hacerlo así, sino que lo correcto, si yo me atrasaba, me atrasaba, en el momento de sentarme a trabajar, y asumí que como no tuve ninguna, mandé varios correos a la unidad de personal de un buen, no tuve respuesta, así que me quedé tranquilo. Si no me confirman, no me responden, no me nada, y yo mando los correos, me quedé tranquilo de esa parte.

Pero ahí no tuve apoyo, el instructivo general parece que todavía falta afinarlo mejor. Esa fue mi experiencia.

### **Entrevistador**

Bueno, más adelante vamos a hablar sobre el tema de la confianza, confianza como una palabra que abre, que se esgrima, digamos, de la funcionalidad del teletrabajo. Pero muy interesante lo que usted nos comenta, de verdad que esto es muy enriquecedor para el proceso del estudio, porque si bien esta nueva modalidad está recién iniciando, es súper importante que podamos

hacer las críticas constructivas, digamos, para poder ir mejorando, ir sugiriendo mejoras. Si bien es cierto, este estudio no es institucional, no viene desde la institución, sino que es académico aparte, para mí, digamos, como investigadora de este proceso, es súper relevante tener esta información para generar estos insumos de solicitud de mejora, que pueden en algún momento impactar dentro de la institución, digamos, de forma académica, no de forma particular.

Quizás particularmente o institucionalmente lo podamos realizar en paralelo. Pero de verdad que esto es muy valioso porque enriquece la investigación. Bueno, ahora vamos a ver también el tercer objetivo, que digamos que es uno de los más relevantes porque habla del estudio en sí mismo, que es cómo impacta esta nueva modalidad, la cultura organizacional.

Si bien la cultura organizacional tiene muchas aristas y muchas características, es ideal que podamos resaltar y que en su opinión pueda resaltar las que más le han impactado a usted en el proceso. Por ejemplo, que me pueda contar su experiencia continuando con el tema del control horario. ¿Cómo fue, con respecto de su jefatura, el control horario?

Si puede contarme todo lo que usted considere necesario.

#### **P6**

Sí, a ver, en mi caso en particular, por el rol que cumpla yo, por el grado de responsabilidad, por la cantidad de años que llevo, por mi personalidad, por la confianza que existe aquí en mí, tengo el apoyo, ¿me entienden?, y no les preocupo porque saben que yo no voy a estar aprovechándome de esto. Siempre trabajo la cantidad de horas o más. No era un tema.

Lo único que me sugirieron como para formalizarlo es lo del correo. Así todos estamos de acuerdo, pero ellos no me controlan en ese sentido acá, ni les interesaba controlarme porque saben que iba a ser mi mejor esfuerzo en hacer las dos cosas, y así como yo entrego mucho a la

institución, a esta unidad, es como una cosa recíproca mínima. No sé si será con todos los funcionarios, pero en mi caso yo tengo esa tranquilidad.

Entonces era una manera simplemente de formalizarlo. Siempre intento hacerlo bien de esa manera. Ellos estaban enterados de que no tenía este feedback con la unidad personal de la universidad, entonces decidimos que estábamos todos tranquilos.

Yo igual mandaba el correo por si acaso. A lo mejor en otra oportunidad ni siquiera eso hubiera sido necesario, pero lo hice porque no tuve respuesta a mis correos, y me hubieran dejado tranquilo de otra manera. Nunca supe si es que el control horario, porque en mi caso es un poco particular.

No es lo de la mayoría de las personas que piden el teletrabajo, me da la impresión. Un teletrabajo puntual, por una situación puntual, no sé si se rige de la misma manera, y si se rige nunca pudo funcionar porque no activaron la aplicación, nunca hubo sitio feedback. Pero eso fue, fue la manera improvisada que encontramos para hacer una especie de control horario.

Y yo, nadie me ve, yo traté de ser supermateo en eso. A tal hora, yo si mandaba un correo porque empezaba mi jornada, era porque a esa hora yo me senté a trabajar. Y si yo en algún momento mandaba un correo como termino de jornada, era porque a esa hora yo ya quería que nadie me molestara y realmente terminaba.

Aunque a veces igual tenía que resolver algún problema después.

### **Entrevistador**

Pero... ¿Usted sintió que hubo un cambio en la jornada, digamos, trabajando aquí presencial o trabajando en su casa, o tuvo que hacer algún ajuste en el horario de la jornada, independiente

de lo que estipulara la resolución, empezar una hora o terminar otra hora? ¿Usted necesitó hacer cambios, modificar cambios?

**P6**

Una cosa, en mi caso en particular, por el lugar donde yo vivo y la distancia de viaje, eso sí hace una diferencia. Creo que no es lo mismo una persona que se demora 5 minutos en llegar a su casa, a una persona que todos los días tome una hora o más. Yo he vuelto a mi casa por hacer una hora o más.

Por lo tanto, eso sí hace una diferencia en los tramos de viaje. Porque si uno se levanta y se activa, puede estar el día más trabajando. Y no requiere todo este tiempo que es, entre comillas, una pérdida o un tiempo extra que yo lo puedo destinar a mi casa.

Terminar mi jornada y inmediatamente estar en mi casa, eso es lo positivo. Y me ocurre que intenté ser intenté ser un poco más organizado y ponerme límites que a veces el trabajo que cuando es aquí en la universidad no lo tengo. A veces hago más cosas, reviso más, hago visitas a los laboratorios y entonces mis jornadas se alargan más aquí que lo que pude en la casa.

Mi casa tuvo como dos, en realidad tuvo dos períodos. Tuvo una primera mitad incierta donde yo no sabía en qué modo estaba. Entonces fue una cosa que yo no sabía si estaba usando mis días administrativos compensatorios, teletrabajo, entonces trabajaba igual.

Estaba incómodo porque a pesar de que yo estaba en teoría con permisos, yo no tenía la tranquilidad y igual tenía que resolver problemas, me llevaban por teléfono. Yo no supe manejarlo bien probablemente y poner límites. Yo estoy con un día administrativo, quiero resolverlo otra persona o lo resuelvo después.

Realmente tenía que poner límites. Pero también no me ayudó que yo no tuviera información de la universidad. Entonces estuve una semana en una situación así y cuando la universidad me informa, si me hubiera informado con anterioridad, yo hubiera estado tranquilo, al menos con las reglas claras desde el comienzo.

Por eso fue incierto y no fue bueno. No me tenía contento en la primera mitad porque era como que yo estaba trabajando cuando no tenía que trabajar. No me estaban compensando nada, no se me iba a compensar.

Y después me di cuenta que estaba con teletrabajo y solamente trabajando. La actitud es distinta.

Y cuando me informaron, ahí fue diferente.

Y ahí me organicé de una manera distinta con los temas. Eso.

### **Entrevistador**

Respecto a la comunicación con sus colegas y otros funcionarios, ¿se puede hacer también la distinción en cómo era antes en la modalidad presencial o en la modalidad a teletrabajo?

### **P6**

Claramente es distinto. O sea, es diferente de relacionarte con un colega, con gente todos los días, saludar, si la gente necesita algo pueden personalmente haberme mí. El día a día, uno se desconecta a eso.

Y si necesitan algo, es dentro de un correo, una llamada, no se atreven a llamarte mucho, tratan de molestarte lo menos posible porque saben que uno está en una situación, a pesar de que uno está teletrabajando, tienen todo el derecho, pero se cuidan un poco más. Y si trataban de... Por correo era más normal, pero de repente si necesitaban llamarme por teléfono me llamaban, para lo que se necesitara disculpas, pidiendo disculpas, que te moleste, sabemos que está...

Pero eso, entonces sí cambia, no es lo mismo, yo me imagino que si fuera más tiempo, quizás, genera una distancia. Las relaciones son distintas, si yo tuviera teletrabajo siempre, las relaciones y las dinámicas y sabes lo que está pasando en tu entorno, las cosas que se celebraron, el enterarse de cómo está el compañero, estar presente en ciertas situaciones, sí, es distinto.

**Entrevistador**

Con respecto al desempeño habitual y las facilidades, ¿el mismo contraste entre presencialidad y teletrabajo?

**P6**

En ese periodo en particular, mi trabajo es dinámico, va cambiando, hay veces que se requiere que yo esté en un laboratorio, que yo tenga contacto con proveedores, con distintas personas, y en este periodo fue una sincronía en donde me requirió menos presencialidad, por lo tanto, mucho más de oficina, le pude hacer muchas cosas por teléfono, por reuniones, o por correo, la mayoría de las cosas le pude hacer así, y las otras cosas puntuales, hay alguien que le entregó un recado a alguien, recibió a alguien, le dio una instrucción, igual la instrucción la daba yo por teléfono, pero alguien sabía que iba a llegar una persona, lo recibía, le decía donde está la llave, vayan a mi cajón, abran la caja, busquen las llaves, pásenle una llave, fueron cosas puntuales, entonces en mi caso no es lo mismo, pero en ese periodo fue súper...

Es adaptable. Sí.

**Entrevistador**

Y con respecto al cumplimiento de normativas, ¿qué opina usted de las normativas que se cumplen presencial y con las que se deben cumplir desde casa, o si experimentó algún cambio, ¿aparecieron normativas nuevas?

**P6**

No sé a lo que te refieres. Por ejemplo.

**Entrevistador**

Por ejemplo, normativas de comportamiento, normativas de... cualquier tipo de reglamento que deba hacer cumplimiento estricto en presencial o si es que notó algún cambio desde casa. La más común puede ser, no sé, por ejemplo, normativas de vestimenta, por ejemplo, beber alcohol mientras está trabajando, a modo de ejemplo, si le resulta más flexible, menos flexible, se siente más preocupado del cumplimiento de normas desde casa o más liberado del cumplimiento de normas desde casa.

**P6**

O sea, es un poco más relajado en la casa. O sea, si uno tuviera relajado en vestimenta, por ejemplo, en ese sentido. Pero el resto no veo mayores diferencias.

En mi caso no hay mayores, no hay muchas diferencias. Hay que ver todo lo que tiene que ver con algo por el estilo. Mi almuerzo acaba ya, yo no tomo mucho, no sé, no se me ocurre que algo así como que sea tan importante.

Sí, en la casa hay ciertas cosas que no son necesarias. Yo sé, hay gente que parte trabajando en pijama y sigue todo el día en pijama. Claro, en mi caso no.

Yo levantaba, partía mi día como bien ordenado.

**Entrevistador**

O sea, en estricto rigor lo que cambió en el fondo era solo el espacio físico. Pero la rigurosidad de cumplir esta...

**P6**

Claro, eso fue parecido. Si hubiera sido quizá, a ver, por ejemplo, yo creo que si yo pidiera teletrabajo 4x1, 3x2 y no tiene que ver con una cosa de salud o una situación como de emergencia, a lo mejor podría haber algo de diferente. Yo podría trabajar llevando el computador a la cama.

**Entrevistador**

Ya entiendo.

**P6**

O sea, ahí. Pero aquí yo desde temprano tenía que ponerme a seco, primero que así era ducharme, hasta estaba listo. Pero ahí supongo que iba variando entre persona a persona.

No, a ver, creo que hay una diferencia. Mi función es... No sé, mi función, si yo pidiera teletrabajo 4x1, 3x2 y yo coordinara bien y fuera posible coordinar bien en que mi presencialidad coincidiera con las actividades que me requieren presencialmente, no hay ningún problema.

¿Ya? Pero si no, o sea, que todos los días me requieran aquí en forma presencial, claro, en la relación con los demás lo verían como ¿por qué yo estoy en la casa? Si en realidad yo también debería estar haciendo cosas, estar supliéndome a otras personas cosas que no debiera.

Creo que ahí en una situación así, me imagino que en la relación con los demás no me mirarían tan. El trato podría ser mejor. Con aquellos podría afectar si es que ellos tuvieran que hacer cosas que normalmente hago yo, esencialmente.

Sí. También si se dieran cuenta que yo me estoy aprovechando por comunidades, por frontera, por lo que sea y se dieran cuenta la relación no sería la misma. Que es lo que yo veo que ocurre con otras personas en la facultad que están en teletrabajo y tal.

De nuevo, ¿cómo?

**Entrevistador**

A la universidad te refieres.

**P6**

Estando es distinto, yo me imagino que si yo tuviera años trabajando afuera se produce una distancia también de afinidad con la institución. Sería la institución para la cual tú trabajas, recibes un sueldo, pero la identificación de los detalles de la vida diaria yo creo que cambiaría. Creo que no sería lo mismo.

**Entrevistador**

A pesar de ser su corto periodo ¿sintió un impacto?

**P6**

Muy corto para mí. Para hacer algo así.

**Entrevistador**

Ya, perfecto. Ahora ya estamos llegando al final de la entrevista. A modo genérico, ¿qué piensa usted sobre el teletrabajo?

**P6**

Dada mi experiencia creo que es útil para todas aquellas personas que como yo lo necesiten y puedan hacer el teletrabajo es decir realmente trabajar creo que es bueno que se haya

formalizado. Probablemente antes era en base a permisos. Confianza y permisos se hacía pero que ahora existen estructuras, existen reglas, existen derechos y deberes.

Creo que es bueno. Si la cosa está clara yo creo que es positivo. Y en mi caso me alivió en esta modalidad.

La otra modalidad en base a mis experiencias no sé si se justifica en todos los casos no sé si solo es como alguien quiere y se le otorga. Quiero dar la impresión comentada con más personas de que la persona en realidad no tenía mucho que hacer aquí y preferimos hacer poco en su casa que hay pocas respuestas a veces uno tiende a pensar que si te mandaste un correo o pediste algo si no hay una respuesta a veces se piensa de que en realidad porque la otra persona está haciendo cualquier otra cosa no está conectada con el trabajo todo el día estoy pensando no en personas que están con un teletrabajo por una situación puntual de asistencia a otra persona que requerirán tiempos durante el día destinados por funciones personales sino para las personas que decidieron o pidieron un teletrabajo por gusto por preferencia y me da la impresión que esas personas por lo que he escuchado el control se pierde el control un seguimiento de la función de la persona y volver atrás y volver atrás parece que no es tan fácil o sea que a la persona le piden dejar de estar en modo teletrabajo entonces creo que hay que evaluarlo caso a caso y yo no sé si es que la reglamentación indica que hay que un periodo a prueba y después el empleador el jefe el supervisor podrá pedirle a la persona que sabe que en este periodo esto no funcionó desde nuestra perspectiva no funcionó tan bien así que te solicitamos que vuelvas

**Entrevistador**

sí, sí, hay un proceso no he visto que se lleve a cabo aún pero quizás supongo que después de un periodo X final de año tal vez se haga este feedback

**P6**

entonces como como comentario de (ininteligible) solamente de las evaluaciones personas que están como en su antes de jubilar y que que se someten a este un teletrabajo quizás podría ser que esa persona no necesita jubilar porque ahora siguen haciendo poco a lo mejor en su casa se alargue el periodo no sé yo creo que yo creo que es positivo que exista la la instancia que se debe evaluar caso a caso que tiene sus cosas positivas y cosas menos positivas y debe y el sistema debe ser evaluado debe ser mejorado todavía está funcionando y como te te conté antes hay cosas que mejorar para que la persona que está en teletrabajo lo hagan en las mejores condiciones posibles con la información con la información lo más clara y las reglas del juego deberes y derechos más claros y que haya la menor incertidumbre incertidumbre posible

**Entrevistador**

completamente de acuerdo bueno usted está de acuerdo con esta modalidad y cómo se está llevando a cabo particularmente la que le tocó vivir a usted

**P6**

estoy estoy de acuerdo en que exista lo viví me ayudó la universidad puso esta posibilidad y confianza en mí y yo también lo devuelvo por lo tanto me parece que eso es de todas maneras positivo hay cosas que mejorar sobre información y comunicación y filtrar

**Entrevistador**

entiendo y bueno la pregunta era más o menos la siguiente tenía que ver con los aspectos que usted cambiaría y los que le han gustado más si bien usted ya ha explicado algunas cosas ya ha dicho ya muy concretamente cuáles son los aspectos con los que no está de acuerdo que tienen

que ver más con un tema sistemático del teletrabajo pero usted si quiere puede reafirmar añadir más o ahondar en algún otro punto que le parezca relevante

**P6**

va a ser como repetitivo pero considero que es positivo es un avance en la sociedad en esta universidad que exista la posibilidad del teletrabajo el teletrabajo por situaciones de situaciones de fuerza mayor parece que se justifican totalmente no todas las personas no todas las personas tienen un rol que puede hacerse como teletrabajo hay cosas de escritorio de oficina que se pueden hacer como teletrabajo si una persona es 100% presencial y hace cosas no podría existir el teletrabajo pero me parece que es positivo hay que evaluarlo caso a caso y que hay que y que todavía hay cosas que hay que mejorar de repente lo mismo que he dicho antes

**Entrevistador**

que haya querido participar en este proceso si usted quiere yo puedo compartirle todo el material de estudio que se vaya generando de aquí en adelante el trabajo final también si le quiere echar un ojo

**P6**

me interesaría saber comparar comparar experiencias genéricas

**Entrevistador**

la verdad que es bastante enriquecedor esta es una investigación cualitativa si es que igual el proceso de investigación el instrumento de investigación con las entrevistas es de saturación entonces estamos tratando de no tratando sino que durante el proceso de la investigación se satura la información entonces es muy enriquecedor saber también que el proceso da fruto y que hay unanimidad en varios aspectos que puede generar en un resultado inclusive de sugerencia

contundente para este proceso así que yo le voy a compartir todo lo que tenga puedo compartir también la transcripción de la entrevista que principalmente el audio era para para eso el profesor el programa el profesor guía también el director del programa lo que ellos esperan con tener el material en audio es que uno como investigador tampoco interprete cosas que no son o que se genera información que no estuvo dicha entonces más que nada para llevar el proceso con transparencia todo el material que usted quiera yo se lo puedo compartir solo si me da un tiempo para ir procesando la información y eso le agradezco de verdad de todo corazón su gran ayuda en este proceso

**P6**

si espero que que esta experiencia ayude para tu tesis y que además tu tesis sirva para para el conocimiento de la universidad para que logren mejoras mejoras en distintos ámbitos

**Entrevistador**

si, por supuesto bueno, igual no es de alto impacto nos dan la posibilidad de que si algunas son muy buenas que las publiquen pero como soy una funcionaria de la misma institución no tenemos chance de meternos mucho en líos por decirlo de alguna manera así que va a ser igual una investigación suavecita sin involucrar a nada ni a nadie pero si es que resulta algo muy bueno yo creo que lo vamos a publicar institucionalmente

**P6**

si, pero al menos que los resultados las unidades involucradas se enteren y puedan recabar porque es algo es más sistemático más serio que solo oídas escuchar cosas de pasillo

**Entrevistador**

claro

**P6**

y que quienes tienen que tomar decisiones o ejecutar hacer cosas les sirve como como un insumo para el momento que tienen que tomar decisiones y hay cosas prácticas hay cosas que los relitillos que son bien prácticas que son mejorables que no requieren cambiar la institución sino que creo que tienen que oírlo que es importante que lo escuchen para que se den cuenta de que con cosas sencillas cambios sencillos pueden hacer que el proceso mejore

**Entrevistador**

si, de todas maneras y bueno nuevamente le agradezco mucho de verdad y bueno ya lo dejo libre no lo molesto más y próximamente me contacto con usted para compartir el material ya, suerte muchas gracias que estén muy bien

**P6**

igualmente

**Entrevistador**

Chao

## **P7**

### **Entrevistador**

Hay que ver con el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional, o sea, cómo nos organizamos ahora como institución con el teletrabajo, cómo lo adoptamos, cuáles son las principales características de antes al después. También hay un paso por identificar las brechas de género, si son las mujeres por cuidado que toman este beneficio, o cuál es el motivo para los hombres tomar este beneficio, hacer un contraste entre ambos géneros, ver también cómo se va desarrollando la vida personal con la vida laboral, si es compatible hacerlas ambas al mismo tiempo, todo ese tipo de cosas se van abordando en el proyecto. Cada pregunta está asociada a los objetivos de la investigación, y el primer objetivo es caracterizar a los funcionarios de la Facultad de Ciencias que se acogen a esta nueva modalidad.

Cuéntame por favor cuánto tiempo llevas trabajando aquí, tus funciones, cómo te desempeñas, un poquito de tu calidad funcionaria.

### **P7**

Llevo trabajando desde el 2006, 17, 18. Partí como secretaria de docencia, donde mi labor principal era estar ayudando a los profes, ver temas de pruebas, recibir correos, ver notas con los profes, todo eso. Después pasé a secretaria de dirección, que tengo que ver más directamente con todos los administrativos y los académicos, tanto como permiso, asignaciones y ese tipo de cosas.

¿Y eso? ¿Y qué era lo otro?

**Entrevistador**

Tu calidad funcionaria.

**P7**

¿Qué significaba?

**Entrevistador**

Si estabas a contrata, a planta...

**P7**

Calidad jurídica. Recuerdo que nos plantearon a principio de año que íbamos a pasar a la planta, pero no sabía nada al respecto. Pero estuve, partí a honorario, estuve cuatro años a honorario, postulé a la contrata, quedé a la contrata y de ahí que estoy a contrata hasta ahora, hasta hace poco.

Tengo entendido que en septiembre nos pasaban a la planta. No sé cómo va eso. Por el periodo de tiempo que llevo acá y porque cumplen los requisitos de capacitación, por ese tipo de cosas, pasaba a la planta.

Ah, y habría que revisarlo en Seattle. Sí, no sale nada ahí. En la última reunión dijeron que en septiembre pasábamos a la planta.

Así que estoy a la espera de esa información. ¿Y eso?

**Entrevistador**

¿Cómo ha sido tu experiencia de trabajo en cuanto a las funciones que tú realizas?

**P7**

¿Sabés qué? Yo he trabajado hartito. En distintos lugares, distintas facetas, y me gusta mi trabajo.

Me gusta lo que hago. De repente algo monótono por tiempo. Pero hay otras pegadas que...

Hay otras pegadas que es algo tan rutinario que es agotador. Pero la pega acá en general me gusta.

Me gusta ver la parte administrativa, son desafíos nuevos, todos los años hay nuevas cosas.

A pesar de que de repente hay siempre el mismo documento o la misma función, pero cambia el valor, pero hay un nuevo... Sí, debo reconocer que me gusta mi trabajo, mi labor. Me gustan los tiempos que tengo.

Me gusta porque también conozco a la gente acá en la universidad. Y eso facilita el trabajo. Una pregunta más personal.

Cuéntame si vives sola o en pareja, o cómo se forma tu núcleo familiar. Hola. Mi núcleo familiar soy yo y mi hijo.

Solo los dos.

**Entrevistador**

¿Qué edad tiene tu hijo?

**P7**

Mi hijo tiene 8 años.

**Entrevistador**

Mira, ahora vamos a pasar al segundo objetivo, que es describir los factores motivacionales que te inspiraron a tomar el beneficio del teletrabajo. Y con esto queremos identificar si es que hay posibles brechas de género y cuál es el impacto en tu vida familiar y personal.

**P7**

Aparte de todo, por favor, es que si no me vaya a confundir, porque me hiciste muchas preguntas.

Oye, la primera, ¿por qué lo hice? Principalmente por mi hijo y por la distancia.

Vivo en Villa Alemana, trabajo acá en Playa Ancha. Mi hijo va a un colegio cerca. La locomoción de Villa Alemana para acá es malísima y me demoro un montón.

Llego muy tarde a la casa, pero ya como vengo dos veces a la semana, lo compenso, no estoy tan estresada. Igual, estando en mi casa me tengo que levantar temprano a marcar. Aprovecho y voy a dar a mi hijo al colegio y hago todo en la casa.

Pero ese fue mi principal motivo, mi hijo, porque vivo sola con él y porque el trabajo lo puedo hacer desde la casa y la universidad me da también la opción de poder ingresar a los sistemas desde mi casa. No es necesario que esté yo de forma presencial, porque también, como pedían los requisitos, yo no atiendo público. Entonces, ese beneficio para mí era así como anillo al dedo y lo aproveché.

Creo que principalmente fue el tema de mi hijo, que estaba pequeño todavía.

**Entrevistador**

¿A qué modalidad postulaste? Porque está la modalidad excepcional del artículo 19. No, eso no.

Y la... Trabajo semi-esencial.

**P7**

En esa estoy. Tres por dos. Tres días en la casa, dos días acá en la universidad.

Me habéis hecho otra pregunta. Después de por qué postule a el beneficio. Las brechas, parece.

**Entrevistador**

Ah, sí, sí. Pero eso lo vamos a ir desarrollando con el... Ese era parte del objetivo.

Entonces, con eso lo vamos a ir desarrollando en la pregunta siguiente. ¿Tú compartes esta responsabilidad con tu pareja? Pregunta de...

**P7**

No.

**Entrevistador**

No, lo ves sola.

**P7**

Sí, lo veo sola.

**Entrevistador**

¿Sientes que es una carga? ¿Te gustaría compartirlo o...? Uy, sí, qué bonito soy.

**P7**

¿Sabes qué? La maternidad nunca fuimos capaces de compartirla. Ya.

Siempre fue carga mía desde que nació el papá de mi hijo. Mi hijo trabaja por contrato ahora. Él es constructor.

Entonces, él postulaba proyectos y él siempre al 100 por el hijo. Entonces, se veía mal de que él faltara algún día o que era el jefe. Entonces, sí, hasta el día de hoy siempre soy yo la que está preocupada y ocupada.

Elena, no. Así que... Pucha, no sé, estamos en otros tiempos, pero la misma sociedad nos hace que las minas sean...

Todavía pasamos muy bien. ¿Sabes qué? Es algo que lo conversamos siempre, pero nunca llegamos a un consenso así como oye, tú hoy día deja de ir a trabajar por el enano.

Siempre tuve que hacer yo uso de mis permisos, de mis vacaciones, de mi todo. Y es algo que ya continúa. No creo que cambie mucho.

Fue agotador.

**Entrevistador**

Oye, ¿y esta modalidad te permite la conciliación de trabajo y vida privada?

**P7**

Totalmente. En todos los sentidos. Porque yo ocupo mucho tiempo viajando.

**Entrevistador**

Varias horas al día. ¿No se ir y volver?

**P7**

Más de media jornada. Yo, imagínate, salgo a las 5 y media de acá y estoy llegando a mi casa a 7 y media, 8. Por eso te digo, el día de llegar a las 7 y media, 8, no me duele tanto.

Porque lo compenso con los otros días que estoy en la casa. Pero, te imaginas, llegar con otro día a las 8 a mi casa y salgo a las 6 y media. Entonces, son varias horas, claro.

Son varias horas. La verdad es que por la distancia, para mí es súper beneficioso. Y como te decía, como las labores las puedo hacer desde la casa.

Es como llenar documentos. Es como llenar documentos y hacer ese tipo de cosas. Entonces, no me ha afectado hoy día.

Creo que hoy día el único tope que hay hoy día es que en mi cargo los académicos estaban acostumbrados a que yo estuviera siempre para ellos aquí en la oficina. Y ¿sabés qué? Eso se me ha vuelto complejo un poco.

He escuchado comentarios de partes de ellas así como Oye, que casi no haces nada en la casa. Ahí lo estás todo el día. Pero bueno, yo creo que es cosa de costumbre.

Creo que en algún momento también tienen que ponerse en el lugar de uno y decir Tiene un cabrito chico, tiene un hijo que estudia, que hace sus cosas. Y yo de la casa ellos saben que si me mandan un WhatsApp, que si me mandan un correo, que si me mandan un mensaje, yo lo entiendo. Pero ellos esperan así como que yo les arregle los problemas desde mi casa porque estaban acostumbrados a que yo les ayudara o con una llave, o con una persona, o que les hiciera todo.

Entonces hoy día les ha costado un poco a ellos. Pero que si es beneficioso, en mi caso, por la distancia, por tener hijos chicos, y si puedo hacer las cosas desde mi casa, es súper beneficioso.

### **Entrevistador**

Oye, cuéntame un poco cómo es una rutina diaria tuya en teletrabajo con el cuidado de tu hijo y con el trabajo al mismo tiempo.

### **P7**

Parto temprano, pero levantando a mi hijo muy temprano. A las siete, porque entra a las ocho, de ahí lo voy a dejar. Llego a mi casa, marco, de ahí me pongo a hacer un poco cosas de la casa, a revisar correo, a contestar correo, a mirar mi cuaderno PTT, que es lo que tengo pendiente, a despachar, a ver los textos, a entrar al sistema de la Universidad, y así me llevo todo el día llenando, contestando, y desde la casa, aun si alguien me dice, oye, porfa, ayúdame, que necesito ver esta llave, yo ya, y hago todos los movimientos, y de repente ya, mi hijo sale a la una y cuarto. Entonces, bueno, parece que me quedan dos cuadras.

Los voy a buscar, los traigo, les doy almuerzo, y de ahí, después del almuerzo, termino de hacer las cosas, y vuelvo de nuevo a trabajar, a las cinco de nuevo.

**Entrevistador**

¿Sientes que es mayor carga estar haciendo las dos cosas al mismo tiempo?

**P7**

Es mucha carga, mucha carga. A mí, honestamente, si hoy día me preguntas, ¿qué prefieres? Yo, por tranquilidad, preferiría solamente hacer una cosa, porque igual esto es nuevo para todos, entonces aún nos cuesta adaptarnos, más que estoy sola, entonces tengo que ver tarea, deporte, entonces sí, es pesado, es pesado, muy pesado.

Y de verdad, yo volver a trabajar, solamente va a tener menos carga. ¿Pero que es beneficioso? Sí, por los tiempos.

Imagínate que cuando yo vengo a la oficina, me levanto un cuarto para las seis, seis veinte, seis veinticinco, voy saliendo de mi casa a dejar a mi hijo a la casa de su abuela, y de ahí yo me levanto. Llego acá, trato de marcar ocho, ocho diez, ocho cuartos, porque tú sabías relativo, ocho cuartos, ocho veinte, ocho y media, ya trabajo todo el día, de ahí me voy a la casa a cinco y media, siete y media, ocho, llego a Villa Alemana, paso cara a mi hijo, llego a mi casa a tomar once, y el día se termina. Entonces, en cambio, cuando estoy en la casa, me levanto a las siete, siete y cuarto, siete y media, y uno se hace un moño cuando viene a la oficina, cuando tienes que pituquearte un poquito más.

Entonces, te das cuenta que ya esa hora, esa hora y media, es súper beneficiosa para uno. Claro. Entonces están los pros y los contras.

**Entrevistador**

¿Sientes que tienes mayor libertad de desarrollo profesional y de actividades individuales?

**P7**

No me lo había planteado. Sí, pero de verdad que... No, es que está pegando un poco al cielo, como que no tengo...

He tratado como de hacer otra cosa y no me da el tiempo. Pero por el tema de que también estoy en la casa, y un niño de ocho años comprenderás que tiene hambre todo el día y quiere todo el día estar ahí, mamá, mamá, mamá, mamá, mamá.

**Entrevistador**

Y la energía también.

**P7**

Pero, ¿sabés qué? No me había planteado ese punto, de ver un tema más profesional. Bueno, tú sabés que yo también estudié, y feliz también de poder hacer otra cosa, de generar más lucas.

Pero no, no me lo había planteado. Lo tendré que poner, porque, ¿sabés qué? Yo, desde que nació mi hijo, me planteé hacer capacitaciones semestralmente, y este año no he hecho ninguna.

**Entrevistador**

Y están re fomes las que manda la universidad.

**P7**

Pero estoy siendo un diplomado. Un diplomado en algo así como, no sé, como algo... ¿ayuda personal?

Un diplomado en algo. Ni siquiera recuerdo el nombre. Estoy siendo un diplomado, porque de verdad dije, anualmente tengo que hacer algo.

Son formes, pero ¿sabés qué? A lo largo te van ayudando.

**Entrevistador**

Sí, enseñan algo. Sobre todo lo que tiene que ver con el área personal. Te dan más confianza, más organización, igual te enseñan datos.

Sí, sí, claro. Ya, ahora... Ah, no, todavía no.

¿Cómo ha manejado el cumplimiento de sus obligaciones laborales y las otras actividades en paralelo?

**P7**

Es como parecía lo que habíamos conversado antes, pero si puedes ahondar en algún detallito.

¿Cómo las he manejado? Me pongo horarios fijos.

Sobre todo en la casa, así onda ponerme a trabajar, marco por sistema, por el teléfono. Voy a dejar a mi hijo y de ahí vuelvo, tomo desayuno y ahí ya fijo, pero fijo me pongo a trabajar, cuento tú, de ocho y media a nueve, a once, pero así. Porque ya después empiezo a ver, tengo que ver a mi hijo, tengo que hacer el aseo, si no, no voy a alcanzar.

¿El almuerzo? No, la verdad es que el almuerzo trato de hacerlo para todos los días. No me da.

Pero de verdad, fijo en la mañana y en la tarde, pongo un horario, en la tarde de tres a cinco fijo.

Y ahí ya lo otro, no es ocio, pero sí hacer otras cosas, ver el cuadernito, qué hay pendiente, ese tipo de cosas. Pero es increíble que aunque uno diga voy a poner solo este horario, siempre hay un llamado, algo urgente, algo pendiente.

Entonces al final del día se pasa volando. En la casa se pasa pero súper rápido. Y lo que yo veo que me juega en contra de estar en la casa, es que de repente hay algo súper importante.

Le pongo importante y de repente algo sucede en la casa y es importante que se pase. Creo que en este periodo me ha pasado dos veces. Cosas puntuales, así como no lo puedo creer.

Y como a las dos semanas pasó esto, te envió un correo, sí, sí. Y como ya revisé el correo y revisando el correo estaba haciendo otra cosa o sucedió algo, se pasó.

**Entrevistador**

¿Esto te genera conflicto?

**P7**

A mí personalmente sí, a pesar de que es que más encima soy medio dispersa. Entonces es por eso, entonces yo por eso ando con mi guarno petetito para todo el lado. Si uno no lo alcanza a notar es como que se pasa un poco, pero yo creo que es un tema de organización nomás y como esto partió recién ahora y estoy con todo mi tema personal, sí.

Entonces yo creo que todo eso me ha afectado. Se interponen todas las cosas. Talmente.

Ha sido bien bien engorroso buscar a un abogado y demanda de aquí y de allá. Me trato de quitar al hijo. Ha sido así como con altas cosas.

**Entrevistador**

Intenso.

**P7**

Pero demasiado intenso. De parte de él así como que ah, ya me echaste la casa, ok, déjemonos (ininteligible). Ha sido bien compleja la cosa, pues uno al final siempre es mamá y los niños también deben tener estructura.

Los papás no son muy estructurados. Entonces los niños necesitan horario, necesitan saber que la mamá va a estar, saber que está. Hay una etapa difícil.

A los ocho años los cabros ya son preadolescentes. Hacen lo que quieren. Pero sí, por eso te digo, también hoy día por ese lado me beneficia un montón y espero que esto de estar con él a él le crea seguridad, estabilidad emocional porque él también debe estar viviendo su proceso con esta separación.

**Entrevistador**

Claro. Y que entiende también de cómo entiende la vida los niños, imagínese.

**P7**

Comprende todo. Él me ha hecho comentario. Pero de verdad que el tema del teletrabajo a mí me ha beneficiado un montón, aunque hay detalles que hay que ir poniéndole atención, siendo un poquito más detallista, pero creo que se va a ir dando con el tiempo.

Le falta también a la gente acostumbrarse que uno no va a estar siempre acá. Eso es lo que ellos pelean un poco, porque yo vengo y ella no. La comodidad.

Descansa mucho. Sí, la emparro como descansan en nosotros. Es la costumbre.

Y uno también que es servicial o ayuda a todo el mundo. Y sí, no hay problema, no hay problema.

Y ahora, ¿cómo vemos eso?

¿Qué hacemos? ¿Quién se encarga de esto? ¿Necesito o tengo reunión?

¿Que alguien me ponga el computador? Pero ahí está el computador. Ahí está el data.

Entonces hay cosas que para ellos no está bien y que tampoco nunca fueron mi obligación y que yo las hacía por cordialidad. Pero el otro día un comentario fue, oye, pero queremos que tú nos pongas las bases. Y yo, ya, no hay problema, yo les puedo ayudar con el té, el café.

Pero yo tazas no voy a lavar. ¿Por qué no? Yo no estoy contra lavar tazas.

Lo lamento. Y ella dice, ay, que es taza la defensiva. Que compensa lo que no haces en la casa.

Así me dijo un bro. Sí. ¡Onda!

Casi vuelvo a trabajar. Y yo decía, perdón, este es un beneficio que me da la universidad. Yo cumplo con los requisitos y lo voy a seguir tomando porque tengo un hijo pequeño.

Lo lamento. Así que me tira un poco la gente.

### **Entrevistador**

Que cada uno lave su taza.

### **P7**

Sí, sí, eso fue lo que definieron al final. Pero yo les dije, yo no tengo problema en dejarles el data puesto, ponerle el tecito, ponerle el café, no es mi labor. Pero no tengo, puedo hacerlo.

No tengo drama en hacerlo. Pero tampoco que te vengan, oye, pusiste el café, oye. Esas cosas así, falta de respeto.

El otro día le dije a un profe en reunión, ¿sabe cuál es el problema? Le dije, ustedes están acostumbrados a que uno hiciera todo lo que ustedes le pidieran. Pero yo no soy empleada de nadie.

Si yo funciono mal, somos un equipo de trabajo. Si yo funciono mal, ustedes también van a quedar mal. Y los malos tratos no sirven de ningún lado para otro, nunca.

Somos un equipo de trabajo, incluida la persona del aseo, el técnico, la secretaria, y ustedes como profes. No porque ustedes tengan un grado más que uno, son más indispensables que nosotros. Le dije, no, pero R\*\*\*, además nos dijeron un tono muy bonito.

**Entrevistador**

Como si hay algunos tuyos que andan medio alterados. Sí, también lo he visto. Podría estar jurando que tengo nombre y apellido.

**P7**

Sí, R\*\*\*\*\* F\*\*\*\*\*. Pero a mí no me dicen nada.

Sí, no, sí me dije. Y él ma' encima, vino un día a decirme, -"necesito que me ponga el data". - "¿Perdón, profesor? No, no, que necesito, sí, por favor, me ponga el data". Es maricón el viejo, porque sabía que iba a decirme algo para allá y el otro día le paré los carros. Pero bueno, eso también lo hace uno cuando ya tiene un... (grabando).

**Entrevistador**

No importa lo corto, no importa.

**P7**

Ya, pregunta, ¿qué más?

**Entrevistador**

¿Cuál es la principal dificultad u obstáculo para el cumplimiento de sus obligaciones laborales dentro del teletrabajo? Obviamente en el marco de cumplir este doble rol.

**P7**

la principal dificultad es que el rol siempre se puede cumplir, pero el tema es que hay un niño pequeño y siempre con niños chicos hay dificultades, es eso principalmente. Y tiene que ver con

que yo no me he organizado bien, porque soy muy dispersa. Es solo eso, necesito ver bien cuáles son las prioridades y de qué forma ir organizándome respecto a eso.

Pero dificultades no, para mí el puro beneficio es estar cerca de mi hijo y que es pequeño. Pero la dificultad es esa, la organización.

**Entrevistador**

Y viceversa, para las obligaciones cotidianas o personales, digamos, que tienen que ver con el requisito por el cual postulaste, y tu trabajo, ¿cuáles son los obstáculos que te da para desarrollar estas actividades en teletrabajo?

**P7**

Pero es que siempre he estado como súper enfocada. Cuando dejo horario de trabajo, hago mi horario de trabajo. Y al contrario, mis cosas como más personales, las puedo hacer más.

Yo voy al gimnasio después de la PEGA, y viniendo a la PEGA, no puedo ir al gimnasio. No alcanzas a llegar. No alcanzo a llegar, o tendría que ir muy tarde.

En cambio, cuando estoy en la casa, termino mi horario de trabajo, yo marco y me voy a trotar.

No, no, es que te lo juro que es beneficioso en todos los sentidos. Te lo juro que es beneficioso en todos los sentidos.

Puedo hacer más cosas personales hoy en día, pero lo del tema profesional ahí me dejaste como que tení' que hacer algo también. Y es verdad, tení' que irte capacitando, haciendo cosas para ir creciendo.

**Entrevistador**

Más bien la pregunta iba orientada al desarrollo de las funciones. Si puedes desarrollarte, si tú sientes que dentro de las funciones que haces, te sientes en crecimiento, en desarrollo. Si te lo da, no algo como que al contrario, te lo pagues personal.

Más que nada era...

**P7**

Pero el tema con el teletrabajo, no. No, no se da. Es que no hay que...

Estando en la casa no se puede. No, de verdad que no se puede. Pero feliz.

Ahora, si tú me dices que la... (llamado telefónico).

Espérate, ¿cuál fue la pregunta?

Algo te iba a decir respecto al tema...

**Entrevistador**

Ah, del crecimiento personal.

**P7**

Del crecimiento profesional. Eh... En general, si la universidad me da la oportunidad, ¿a eso te refieres?

¿O solamente tiene que ver con el tema laboral? ¿Laboral de lo que hago diariamente?

**Entrevistador**

Estando en teletrabajo, ¿tú crees que en este doble rol te permite a ti poder desarrollarte mejor?

Poder crecer... No, en ningún sentido.

¿Laboralmente, profesionalmente? No, no te lo permite.

**P7**

No, es que he agotado casa, niños... O sea, yo tengo una pieza donde trabajo, pero no tengo todo así como una impresora... No, no, tengo como el computador y todo lo hago a través de eso.

Pero sí el hecho de poder entrar al Cisco me da el beneficio de poder ver todo y trabajar con mayor facilidad y avanzar desde la casa. Con respecto a eso, cuéntame un poquito sobre tu espacio. ¿Tú dispones de algún espacio específico para eso?

Y si la universidad te ha otorgado alguna herramienta de trabajo. Yo en mi casa tengo tres dormitorios, ocupo dos, dejé uno con escritorio, computador y silla. Eso lo armé yo cuando partió todo esto con el tema del coronavirus.

Nunca nadie me ofreció un computador, nada. Todo lo que tengo es mío.

**Entrevistador**

¿Verdad?

**P7**

Todo.

**Entrevistador**

Nada, silla...

**P7**

No, nada, todo es mío. Creo que en algún momento existió algún correo, algo donde decía, como si necesitaran algo, pueden pedirlo y llevarlo. Yo no me lo voy a en el metro a Villa Alemana.

Pero lo que sí es que no tengo un buen computador. Lo que pasa es que mi pareja es ya informática, entonces tengo el computador. Muy genial.

Pero tengo mi espacio. Fue un espacio que yo creé para mi trabajo. Es que igual yo lo encontraba como, ¿cómo me voy a llevar un computador y cómo trabajo acá cuando vengo?

Entonces tampoco me molesta, no. Y como tengo mi espacio... Pero creo que alguna vez la universidad nos ofreció implementos para poder trabajar desde la casa.

**Entrevistador**

¿Y te gustaría que la universidad te entregara algún material? Sí, por supuesto.

**P7**

De todo, hasta un lápiz, como no se le pierden los lápices. Que un lapicito, que una rema, sí, por supuesto. Yo creo que sería mucho más beneficioso para uno estar en la casa.

Una impresora, no, pero eso igual es too much. Creo que alguna vez hubo gente que se llevó computadores para su casa. Yo nunca tuve como la necesidad, aparte que son un poquito caros, y llevarlos a mi casa...

**Entrevistador**

En ningún momento.

**P7**

En ningún momento. (Llamado telefónico)

**Entrevistador**

Ya estamos casi, casi.

Ya, y el último, la última ronda de preguntas tienen que ver con el objetivo principal, que es explorar el impacto del teletrabajo en la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Valparaíso. Para ello, por favor, cuéntame tu experiencia respecto de los siguientes puntos. Por ejemplo, control horario, entre teletrabajo y sin teletrabajo.

**P7**

¿Pero en qué sentido? ¿En lo beneficioso? ¿O lo que me parece a mí?

**Entrevistador**

Sí, tu experiencia, cómo ha sido.

**P7**

El sistema celular es un poquito engorroso. Hay veces que no carga, no carga, no carga, y tenemos que... En mi caso tengo que esperar hasta marcar para saber si marqué o no, porque no tengo a quién dirigirme para informarle, oye, no puedo marcar.

Me pasó ayer. Ponte tú marqué a las 8 y te llega un mensaje al teléfono, de repente era a las 9, no me ha llegado el mensaje cuando me puse a trabajar. Me pongo a ver el correo, no me ha llegado el mensaje y voy a la plataforma, a la aplicación, y busco marcas, y no tenía la entrada.

Así que tuve que volver a marcar. Ayer marqué a las 9 y media. Entonces, por ese lado es como un poquito engorroso.

Otras veces me ha pasado que he marcado 6 y media. Marco, y tampoco me ha llegado la notificación, porque uno tiene que poner el GPS, datos y otras cosas más, y ponerse en un lugar específico. Marco, y, mamá, papá, voy y esperando que llegue el mensaje, y de repente no me llega el mensaje una vez marqué a las 11 y tanto en la noche.

Porque otras veces, cuando no he podido marcar, vengo y no marco nomás. Después tengo que justificar, pero si marco, no tengo que justificar. Porque al final hay una salida, independiente de la hora que sea.

Pero viniendo acá, no pasa eso. Porque aquí pongo el dedo, bueno, y también te va diciendo si marca o no marca, no te reconoce, pero en la casa he tenido ese problema. Con respecto a la aplicación, porque no sé a quién avisarle, o para que des fe de que marqué a la hora y que no quedó registrado en la aplicación.

**Entrevistador**

Oye, y respecto a la supervisión y la comunicación con tu jefatura?

**PZ**

Ningún problema. Ahora andan en el extranjero, pero igual es que, bueno, la verdad es que mi celular personal es parte de mi trabajo. Entonces yo ando con mi teléfono, con mi teléfono, respondo los WhatsApp, y de mi mismo teléfono respondo también los correos.

Algunas veces. Entonces no, no tengo ningún problema con mi jefatura. Cualquier cosa, yo hago todo desde mi casa, me mando un WhatsApp todos los días a primera hora, indicando qué es lo que va a hacer él, qué es lo que tenemos pendiente.

Bueno, cero rollo con él.

**Entrevistador**

¿Tienen algún mecanismo o solo es comunicación?

**PZ**

Solo es comunicación. Y cuando yo vengo para acá, por lo menos una vez a la semana, nos juntamos una media hora a zanjar y a detallar algunas cosas juntos. Genial.

**Entrevistador**

¿La comunicación con colegas o con funcionarios con los que se relaciona a diario?

**P7**

No, súper bien. No tengo ningún problema.

**Entrevistador**

Salvo uno.

**P7**

No, es que son varios. Pero mira, yo creo que al final uno también se pone, y es que se pone como especial. No sé, no sé, que de repente algunos profes, yo he visto algunas actitudes de ellos y otros que son súper empáticos con respecto a mi jefe.

Bueno, mi jefe también es papá de un niño pequeño. No sé, la profe marista también es mamá de un niño. Bueno, el niño ya tiene 11, 12 años.

Pero he visto que las personas que son papás son un poquito más empáticos. Y hay otras como que suben de grado y son acaparadores, avasalladores, son capaces de pisar a cualquiera. Yo al profe F\*\*\*\*\* le he sacado la película Sábado y me voy a tener que mamar a su [nuevo cargo].

Mira, pero ¿sabéis qué? Yo vengo dos veces a la semana, así que... Bueno, profe, bueno.

El otro día lo agarré y le dije, profesor, ¿usted tiene algún problema conmigo? No, R\*\*\*, no sé a qué se refiere. ¿Está seguro que no sabe a lo que se refiere?

Pucha R\*\*\*\*\*, le pido disculpas, bla, bla, bla. De verdad, profesor, si usted tiene algún problema conmigo, dígamelo. Desgraciadamente y lamentablemente, yo hoy día estoy con un montón de temas personales, estoy en juicio, me quieren quitar a mi hijo, con carabinero, alejamiento, y todo.

Entonces, me disculpo si en algún momento cree que lo pasé a llevar, yo no tengo ninguna intención. Y también le dije, somos compañeros de trabajo, si usted está mal, yo estoy mal, si yo estoy mal, el equipo también va a funcionar mal, entonces mejor llevémonos bien. Dijo, no, R\*\*\*\*\*, no se preocupe, lo comprendo, lo lamento.

Yo le dije, no lo lamente tanto, no haga comentarios que no corresponden. Está seguro que usted también es papá leal. Así que de ahí...

### **Entrevistador**

Se me seque.

### **P7**

Sí. Pero hay que ponerle los pies en la tierra, no porque tengan un doctorado o ganen un poquito más de lucro que nosotros. Siempre yo le he dicho al profe, somos un equipo de trabajo, si uno no funciona bien, podemos funcionar todos mal, pero esto vamos diciendo dime y direte, y le he parado los carros por estas veces ahora, últimamente.

Profesor, ¿de dónde sacó esta información? Y así, con esa voz petulante que tengo, ¿de dónde sacó esta información? No, es que...

Sí, pero ¿esa fue la información que dieron? Y sabéis que se me... No te pases.

¿Sí? No, y ahora todos los... O sea, pidió plata, pidió plata, pidió plata, pidió plata, sabiendo que no hay plata.

La otra vez me reuní y le dije, profe, le dije, usted está diciendo que no hay plata y hace poquito pidió quinientos y tantos mil pesos, y hace poquito pidió cuatrocientos y tantos mil pesos. Sí, pero es que... Yo contaba con eso.

Y al final, lo con el profe M\*\*\*\*\* y el profe M\*\*\*\*\* como que no se mojan a la cuestión. Pero bueno, son situaciones, o sea, puntos específicos.

**Entrevistador**

Oye, sobre desempeño habitual y facilidades, que ya es más o menos lo que hemos conversado ya, pero si tuviera algo distinto que ahondar, si no, pasamos al siguiente punto.

**P7**

No, si tuviera algo distinto que ahondar, pero es que eso tiene que ver netamente con que yo necesito ordenar mejor el tiempo y priorizar temas que son de la pega para poder hacerlas bien en la casa. Porque la casa es otro mundo. Hay otras prioridades.

Entonces, es un tema netamente personal. No tiene que ver con las herramientas o cómo se desempeña la universidad para darnos el beneficio. Tiene que ver netamente con eso.

**Entrevistador**

Cumplimiento de normas normativas. Cualquier normativa que ahora surja con el teletrabajo, que antes no había, o viceversa, que se extingan con el teletrabajo, que antes eran más notorios.

**P7**

O sea, lo que hoy día no me afecta, pero sí hoy día he notado que me sale más luz, más agua, más de todo. Pero, no sé, a lo mejor, me imagino que en algún momento también lo habrá pensado la universidad en pensarlo en ese sentido, porque si nos damos cuenta, antes pasábamos ocho horas acá, a lo mejor gastábamos un poco más de luz, un poco más de agua, un poco más, qué sé yo, de cosas. Y ahora no, pero en verdad todavía es la casa.

Yo no tengo idea si la universidad está compensando en ese sentido o no.

**Entrevistador**

No lo sé.

**P7**

No he indagado en ese sentido. Pero todo lo que he entrevistado toca en ese punto. ¿Verdad? ¿Y el internet? Yo tuve que cambiar el internet porque el de antes funcionaba. Yo tenía uno básico, así como va el celular, para la tele, y de repente todo el día en el computador no podía tener uno básico.

Pero no, igual se compensa como te vuelvo a decir, con mi venía para acá, o sea, si vengo en colectivo, debo tomar un colectivo de Villa Alemana para acá, que sale 2.000, después la micro para arriba, 2.500. Y si lo hago al día, son 5 copas diarias que me han hecho. Eso es mucho. ¿Cachay o, no?

Entonces estar en la casa es beneficioso en todos los sentidos. ¿Ahorro económico? Económico. Y ese ahorro económico implica también en un ahorro emocional, en donde no estoy tan estresada porque el viaje son sus horas. Ahora me han dicho, ¡ay, pero cámbiate, cámbiate! No, imposible.

Tengo una casa, no sé, con casi 500 metros cuadrados, árboles frutales, perros, gatos, mis vecinos son muy piolas, vivo en un sector relativo, o sea, súper tranquilo, donde tengo cerca el tren, tengo cerca la micro, súper central. Entonces, ¿cambiarme? Nunca.

No, me gustaría que la gente fuera un poquito más consciente y dijera, ¡pucha, hoy día las cosas han cambiado! Y esta es la forma en que se trabaja. Ellos también cada vez que pueden lo hacen, pero aún no la juzgan.

Pero ellos sí pueden irse a las 3 de la tarde cuando pueden y el mismo R\*\*\*\*\* F\*\*\*\*\* llega a las 10, 11 de la mañana si no tiene reunión y se va a las 3, 4 de la tarde a reventar a las 5. O sea, ni siquiera cumple su horario y anda jactándose de que uno hace casi mal la pega. Pero bueno, lo haré entender que este es un beneficio para todo, para la salud mental de uno, porque es así, es así.

Porque con la salud mental te refieres también a la convivencia. Por supuesto, y al estrés. Imagínate, como te decía recién, levantarse todos los días bien para las 6, salir con el crío a las 6 y media para estar a las 8, después salir a las 5, 6, 8.

Imagínate cuánto estoy afuera. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. Estoy 14 horas fuera de mi casa.

Para dormir, a lo mejor 6, 7, y estar activa 2, 3 horas.

**Entrevistador**

¿Llegas a prepararte para dormir?

**P7**

Sí, en el invierno eso hago, porque llego a oscura.

**Entrevistador**

Más las horas, no la hora del trayecto, sino la hora que tení' que dedicar a cocinar para llevar a la otra niña.

**P7**

Tarea. Por eso el teletrabajo es un súper beneficio. Lo único que hay que organizarse y hacerle entender a la gente también que esto es un beneficio para todos.

Porque a lo mejor ellos hoy día dicen que queremos que esté acá, pero el yo no estar acá significa un ahorro tremendo de luca o internet. Entonces, veamos temas de luca, estamos ahorrando con ella en la casa porque está gastando ella en su casa. Pero para mí es un beneficio, porque al no venir me ahorro en la micro, me ahorro tiempo de viaje, me desestreso, mi salud mental, en esos lapsos de tiempo que en vez yo de venir hago deporte.

Y eso me beneficia un montón. Entonces, bueno, sí, está bien. Falta organización nomás de tareas laborales.

### **Entrevistador**

¿Cómo percibes la organización estando físicamente trabajando en otro lugar? ¿Cuál es tu percepción de la Universidad de Valparaíso desde tu casa? ¿Hay un cambio?

¿Lo ves de otra manera? ¿Te produce otra sensación?

### **P7**

Escucha, ¿sabes qué? Primero, nadie te llama para saber así como que si es verdad. No, pero es que no tengo alguna sensación.

Es como que si estuviera en la casa, es como si estuviera en la oficina, porque nunca nadie te molesta tanto. Es como igual relajado en el sentido de que yo sé dónde están mis cosas. Entonces, no está como la universidad encima mío para saber qué estoy haciendo, si estoy haciendo bien la pega.

Creo que fue afluyendo y no tengo como grande gran desqueja respecto al teletrabajo. Solamente falta como un poquito hacerle ver a la gente acá que, como lo que hablábamos recién, es solamente un beneficio para todo al final. Y si yo cumplo los requisitos, voy a seguir estudiando.

Para que me lo vea. Total, mi hijo ya cuando cumpla a lo mejor 10 años y pueda irse y venir solo al colegio, te lo juro que no vuelvo a trabajar completamente. Pero yo creo que si se puede hacer, hay que aprovechar el momento.

**Entrevistador**

Ya esto es lo último. Estamos cerrando, son las 3 últimas preguntas. ¿Qué piensas sobre el teletrabajo?

General.

**P7**

¿Qué pienso del teletrabajo? Que hoy día para la empresa, o para lo que sea, es una buena estrategia. Estrategia del ahorro, la tecnología, hoy día nos ayuda a ver todo de otra forma.

Entonces, si está, hay que tomarla. Vienen nuevos tiempos. Y es fácil, es amigable.

Entonces, creo que es súper beneficioso la tecnología. Nos aporta mucho. Lo que sí, en el tema social, nos aísla un poco.

Pero, para el trabajo que nosotros hacemos, que no es estar frente a un escritorio y conversar con alguien, o dar la información a alguien, creo que es súper beneficioso. Es algo, y como te digo, amigable, donde todos pueden participar. Pero sí, me gusta.

Me gusta más que hacer ese trabajo 100% de la casa. Porque creo que hay cosas que sí deben hacerse presenciales, por ejemplo, las reuniones, o esta misma conversación que estamos teniendo, no sería lo mismo por teléfono, o por cámara.

**Entrevistador**

¿Y te gusta cómo se está llevando la modalidad aquí en la universidad?

**P7**

Sí, me gusta. Bueno, ya te lo he comentado recientemente, me gusta la modalidad, me gusta cómo se está viendo, planteando. No me gusta el trato que he tenido con la gente que trabajo, porque ellos preferirían que yo estuviera en cien acá, les he hecho ver, y hacerles entender que hoy día yo cumplo con los requisitos, y lo voy a seguir haciendo por un tema que tengo un niño pequeño.

Aprovecho los tiempos y hoy día mi salud mental es la que voy a preferir porque mientras yo en mi casa me sienta a trabajar también de ocho y media, cinco y media, lo voy a seguir haciendo.

**Entrevistador**

¿Y de los aspectos que cambiarías de la modalidad? No de las personas, de la modalidad en sí misma. ¿Qué agregarías, qué quitarías?

**P7**

Oye, creo que está tan reciente, lo que no cambiaría, pero sí ayudaría a organizar, es el tema de la aplicación. No sé, porque tú, de la aplicación de ingresos y de salidas, ya no es la primera vez que me pasa, y no es la primera persona que le pasa, es que cuando hay problemas de marcaje, no hay con quién comunicarse, o alguien que uno diga, oye, llama a esta persona y te va a ayudar, o te va a dejar registrado que sí marcaste, pero no pudiste. Entonces la única forma de, es por la aplicación, como me pasó ayer, ya a las nueve y media tuve que volver a marcar, y eso.

Y lo otro, ayudaría a implementar un poco el espacio en la casa de uno, pero creo que también sería como en mi casa, porque tú, que yo estoy fifty-fifty, o sea, si ya tengo acá, arréglatelas en la casa. Pero hay personas, no sé porque tú, la N\*\*\*\*, que está cuatro veces en su casa, yo no tengo idea si ella tiene implementado un escritorio, una mesa, una silla, y que eso la universidad debería

proveerle de alguna medida ayudarla, más que ella es un poco más adulta, y no sé cómo se lleva con la tecnología, pero eso. Pero lo demás creo que va funcionando bien, falta un poquito más de comunicación, no más respecto de cuáles son los tiempos, de informarle a la gente de los beneficios, de lo beneficioso que es esto para la universidad, para que vean que, o sea, como que lo están viendo mal, lo ven como un aprovechamiento.

**Entrevistador**

Es que es donde nos ven.

**P7**

Sí. Sí, por eso, porque también están acostumbrados a vernos siempre face-to-face, aunque arreglamos todos los problemas. Pero respecto a los cambios, y ¿sabés qué?

Yo creo que en algún momento se implementó, o sea, se conversó de hacer un espacio a las personas que veníamos poco. A mí me encanta mi oficina, porque tengo una vieja maravillosa. Y no sé, no puedo tomar un café tranquilo y puedo hacer cosas tranquilas en mi oficina.

Pero si hubiera un lugar para todas las que estamos en esta modalidad y se pudiera usar el espacio para hacer otra cosa, también sería partidario. (ininteligible) y así como que hubiera un espacio en común para tomarse un cafecito, un escritorio, computadores para que todas trabajáramos e hiciéramos la pega. Y la gente que se pelea por espacios, aportaría con eso.

**Entrevistador**

Bueno, porque son los mínimos que...

**P7**

Por eso, ya no importa.

**Entrevistador**

¿Ya pierdes el sentido de pertenencia? ¿Tuviste alguna vez sentido de pertenencia aquí con tu oficina?

**P7**

Sí, hartó. Lo que pasa es que estuve a cargo de muchas cosas, me ocupaba de las llaves, de todo, de que el computador estuviera arreglado, del data, de todo. Hoy día...

Sí, perdí completamente el sentido de pertenencia desde que me di cuenta que tengo vida. Hubo un momento que me aburrí mucho a esta oficina, a esta pega. Y cuando nació mi hijo las cosas cambiaron rotundamente.

Y creo que es súper importante no estar recién en la pega. O sea, hay que hacer toda la pega. Pero de repente entregáis tanto y tenéis instrucciones para nada.

Personal, nunca. Lo que siempre le digo también a los cabros nuevos que van llegando. Si te susto, caíste a las cinco y media, cinco, ándate, haz otra cosa.

Fuera, anda a bailar, anda a caminar, haz tu día. Porque nunca nadie te va a agradecer acá. Y quien pueda te va a poner pensión.

Pero respecto al tema de pertenencia, te lo juro que antes yo lo veía súper mío esto. Yo diría que tenga ya de todo el mundo. A mí lo que me preocupa es que mi casa sea algo personal y sé que nunca nadie se va a involucrar hasta que yo lo deje ingresar.

Pero acá, que entre el que quiera. Porque esta oficina, este espacio, todo lo que hay acá, es de la universidad. Por eso, con respecto al tema del teletrabajo, la gente se pelea por los espacios y si hubiera que ocupar una oficina para todas las personas que venimos, va acá.

A lo mejor hasta aquí, porque tú en vez de la N\*\*\*\* tener un espacio allá arriba, la N\*\*\*\* viene una vez a la semana. Que si instalar acá la vez a la semana que viene, ya no tendría ningún problema. Creo que sería, de verdad, en beneficio para la universidad, porque mi beneficio ya lo tengo que hacer, trabajo semi-presencial, venir dos veces, cumplir con mi labor, tanto aquí como en mi casa, y si los espacios pueden ser comunes, ¿por qué no?

Creo que sería un buen punto más que nada para los que quieren más espacio, un laboratorio, otra oficina. Pero lo demás, creo que ha ido funcionando bastante bien. Me gustaría ver el tema con el tema de las aplicaciones, con quién se pudiera comunicar de forma fácil, rápido, pero al final uno termina marcando o justificando la idea, ¿no es?

Más que hoy día me han dicho que soy conflictiva. Entonces yo hoy día trato de ser súper paciente y respondo todo y digo, pucha, vengo dos veces a la semana, entonces ya no hay problema. Pero respecto a eso mismo, como que el tema de no marcaje es como ah, que es conflictiva, estaba haciendo otra cosa y no marcó.

Entonces no quiero que me vean de esa forma. ¿Cachay? Así que hoy día mi problema es con el tema de la aplicación de marcaje.

Pero es algo que ha ido solucionando y viendo la forma de poder arreglarme las yo, ahora, si pudiera facilitarme la forma de poder comunicarme con alguien cada vez que tengo un problema, a lo mejor sería mucho más fácil. Pero igual me las arreglo y creo que de eso he aprendido también acá arreglámela y a desenvolverme sola. Que aquí la pega no vaya a tener nunca amigos ni demás.

Lamentablemente. Pero aquí en biología hay un buen equipo de trabajo. Siempre hay uno que resalte, que anda con la hormona revolucionada, pero creo que pasa en todos lados.

Y en general la pega acá es mucho más fácil. Yo he tenido muchas pegas y es fácil en el sentido de lo que hablábamos denante, que es una pega monótona y que hay cambios anuales pero no son cambios tan drásticos, tan grandes. Lo que sí a mí me beneficia, o sea, me gusta es que en la universidad, como hablábamos delante, me puedo ir capacitando y me gusta ir aprendiendo un poquito más.

Los cursos están re, muy bien. Pero trato de retomar, no sé, algún curso de liderazgo, algún curso de cómo llevar a la gente conflictiva, o de cómo tratar a este tipo de personas. He tratado de hacer todos los cursos posibles para ir aprovechando las capacitaciones que da la universidad.

Pero eso, el teletrabajo me gusta. Me beneficia, me satisface. No falta organización.

Personal.

### **Entrevistador**

Pero eso ya con el tiempo se irá disponiendo.

### **PZ**

Sí, pero son cosas que al final nunca... Yo estoy en este...hace rato pero todavía siento que me falta pulirlo en el sentido de que hay cosas...por ejemplo, ayer mi hijo estuvo enfermo todo el domingo. Esto es el sábado y domingo, entonces ayer lo llevé al medico.

Me mandé toda la tarde. De las 2 de la tarde. Entonces decía...

Entonces esas cosas fortuitas que son súper personales y cómo funcionáis la pega. Y que por otro lado decís...pucha, estar en el teletrabajo me beneficia un montón. Pero eso, no le cambiaría, creo que ha ido funcionando bien y espero que alguna vez todos puedan hacer uso de él.

Que todos vean cuál es su percepción personal. No, no me va.

**Entrevistador**

Es que son distintas pegas. Necesito un espacio casi religioso.

**P7**

Ya, muy estructural. Por eso yo armé un espacio en mi casa. Pero igual me cuesta.

Si me preguntáis, es netamente por mi crío. Y por los tiempos. No pretendo en algún momento poder cambiarme de línea.

Pero no quiero ir de ese detalle. Entonces ahí he estado como 3 años tratando de postular, de hacer otro tipo de cosas. Y que también pueda hacer uso de beneficios de ser mi presencialidad. Porque hoy día tengo cabros chicos y tan solo no puedo hacer nada más que eso. Se ponen por estar bien.

**Entrevistador**

R\*\*\*, yo te agradezco de verdad infinitamente tu colaboración. Este material es privado. No puede ser compartido con ninguna otra persona que no sea el jefe de carrera, perdón, el director del programa y mi profesor guía.

Solo para analizar la estructura de cómo estoy llevando el análisis de datos. Te puedo compartir el material después si quieres.

**P7**

Ninguna persona que haya sido entrevistada va a ser reconocible de ningún aspecto. Por lo tanto ahora estamos trabajando también en cómo identificar el hablante digamos, sin que se sepa quién es la persona. Y cuál es su labor específica.

### **Entrevistador**

Entonces igual hay que tomar ciertos aspectos, ciertas características que ¿cómo es la palabra? Que ayuden a la investigación pero que no identifiquen a la persona. Por ejemplo, el tema de las labores no va a ser específico, sino que se va a hablar de una persona que trabaja con documentación, puede hacer su trabajo con tecnología, todo ese tipo de cosas.

Se va a identificar en la modalidad de teletrabajo si es híbrida o es excepcional. Solo esos aspectos se van a usar para identificar al hablante o para no decir a la persona específica. Así que pierde cuidado que nada de este material va a ser expuesto de ninguna manera.

### **P7**

Yo sería tremendamente sancionada si lo hiciera. Pero en todo caso no encuentro que sea algo como ultra privado. Al final fueron en grandes rasgos las preguntas y tiene que ver con un tema que hoy día está pasando en la universidad.

Tampoco así como que excepto los garabatos, excepto el nombre de una persona. Pero no, yo tampoco. Creo que sería problemático que se expusiera de otra forma sobre lo que pienso.

Yo iría de teletrabajo y considerando la situación que vivo lejos, que tengo cabros chicos y que la labor sí la puedo hacer desde la casa. Para que yo tenga el antecedente de que no sea...

### **Entrevistador**

Para que lo sepa. Te agradezco mucho, hay muchas cosas que tú mencionaste que encuentro que son súper relevantes como hablar de la salud mental, que eso no se había repetido antes. No, no.

Es que son... Hay factores distintos. Las madres, por ejemplo, no nombran salud mental, pero sí nombran que se sienten seguras cuando están viendo a la persona, o cuidadoras, o a quien están cuidando, al adulto mayor, por ejemplo, al niño, se sienten seguras solo viéndolo ahí, mientras hacen su trabajo.

**P7**

Pucha, yo más que seguridad, lo veo como tiempo y calidad. A pesar de que estoy trabajando, pero si él me pregunta, yo le voy a responder, y por eso te decía que eso también, espero que le ayude, que sea un niño seguro, de que diga, mi mamá siempre estuvo, de que... Por ese lado es súper beneficioso, pero así como seguridad, a otro cabro de chico le pasa algo, estando o no estando, pero eso de que yo esté y le responda su pregunta, o me eche alguna talla, y yo le diga, P\*\*\*\*, esto está pasando, ha creado un lazo muy genial entre nosotros, entonces de verdad que es bueno.

En un periodo de crecimiento es súper importante que usted esté al tanto de todo, en la cuenta de todo. Es muy gracioso. Estoy trabajando y, P\*\*\*\*, estoy trabajando.

Sí, mamá, pero necesito contarte algo. Bueno, papá, yo trabajando. Mamá, no me estás escuchando.

Pero, cachai, que de verdad que es bueno, y eso a mí también me hace bien, porque sé que estoy criando a un niño seguro.

**Entrevistador**

Claro.

**P7**

Niño con amor. Sí, con hasta el padre. Sí, por eso nos quejábamos hartos, así como, la mamá trabajaba, mi amor, pero trabajaba para ti, efectivamente, económicamente sí lo hacía.

**Entrevistador**

Claro, y uno no lo entiende hasta que es grande.

**P7**

Sí, pues, entonces ahora poder estar con el crío, y eso es bueno tanto para la salud mental de él y para la de uno, está criando un niño seguro, un niño que sabe tomar decisiones, que sabe que la mamá siempre va a estar para lo que sea, y uno con mis tiempos, como te decía, pues, después de la hora al gimnasio, maravilloso, exquisito. Sí, que yo creo que es súper importante también hablar del tema. Tu reuniones, consejos, y mostrar un poco del beneficio que trae esto al personal en general, porque recuerdo que en haber leído el documento de la...

de teletrabajo, a los académicos igual podían hacerlo. Los profes no postulan porque a lo mejor les pasa igual que tú. Ellos necesitan estar en su espacio para poder trabajar, pero ojalá algún día lo vean de forma positiva, no tan negativa.

Un día yo me sentí súper atacada por hacer este tipo, por haber optado el beneficio, y me siento atacada. Pero bueno, igual conocí a este castado una vez en un... en una reunión, dijeron como que necesitaban a alguien presencial y que me trasladaran.

¿Yo me estoy fingiendo cosas?

**Entrevistador**

No. Sí, por supuesto.

**P7**

Así que, bueno. Espero que no sea así. Por eso digo, espero que algún día la gente entienda que esto es un beneficio para todos y no es para cagar a alguien, no es para...

para... para que uno haga más pega que el otro, o uno no haga su pega. Uno sabe cuál es su pega.

Ellos estaban acostumbrados, como lo hablábamos delante, que uno estuviera al 100 para ellos

y hoy día la cosa es distinta. Estamos evolucionando, hoy día la tecnología ha ayudado, que no es necesario que uno esté de forma presencial. Entonces...

es bueno. No para todos, pero... Así que muchas gracias también por tu entrevista.

Espero haberte ayudado. Sí, mucho.

**Entrevistador**

Mucho, mucho.

**P7**

No hay problema. Tratemos de juntarnos ahí. A partir de ahorita, lo echamos ahora.

**Entrevistador**

No, yo pedí permiso. Sí, de...