



Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile

Memoria para optar al Título de Psicóloga

Estudiantes:

Anaelle Samira Berrios Riquelme

Alejandra Sebastiana Moya Vásquez

Profesor Guía:

PhD. Andrés Jiménez Figueroa

mayo 2021, Talca

CONSTANCIA

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



Talca, 2022

Índice de contenidos

| | | |
|--------|--|----|
| I. | Resumen | 1 |
| | Abstracts | 2 |
| II. | Introducción..... | 3 |
| III. | Revisión bibliográfica | 7 |
| 1. | Teletrabajo | 7 |
| 1.1. | Definición teletrabajo | 7 |
| 1.2. | Marco legal | 8 |
| 1.3. | Ventajas del teletrabajo | 9 |
| 1.4. | Desventajas del teletrabajo | 10 |
| 2. | Trabajo-familia | 10 |
| 2.1. | Definición Trabajo-Familia | 10 |
| 2.2. | Conflicto trabajo-familia | 11 |
| 2.3. | Factores de género en el conflicto trabajo-familia | 12 |
| 3. | Carga mental | 13 |
| 3.1 | Definición carga mental | 13 |
| 3.2 | Factores de riesgos psicosocial de la carga mental | 14 |
| IV. | Planteamiento del problema | 15 |
| V. | Objetivos..... | 17 |
| VI. | Hipótesis..... | 18 |
| VII. | Método | 19 |
| 7.1. | Diseño | 19 |
| 7.2. | Participantes | 19 |
| 7.3. | Instrumentos | 20 |
| 7.4. | Procedimiento | 21 |
| VIII. | Resultados | 24 |
| 8.1. | Prueba de normalidad | 24 |
| 8.2. | Análisis descriptivo | 25 |
| 8.2.1 | Cuestionario de Percepción y condiciones Teletrabajo | 25 |
| 8.2.2. | Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia..... | 26 |
| 8.2.3. | Cuestionario Carga Mental | 28 |
| 8.3. | Correlaciones globales | 29 |
| 8.4. | Correlaciones entre dimensiones de cada instrumento | 30 |
| IX. | Discusión y conclusión | 37 |
| X. | Referencias | 41 |
| XI. | Anexos | 46 |

Agradecimientos

Agradecemos a nuestro profesor guía Dr. Andrés Jiménez, por darnos la oportunidad de culminar esta etapa bajo su alero, por el apoyo entregado en el proceso y los aprendizajes brindados durante sus clases enseñando siempre con el ejemplo y la vocación que le caracteriza.

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a mi familia, quienes día a día contribuyen con mi crecimiento y educación entregando apoyo, amor y paciencia infinita. Por sobre todo a mis madres Ana Riquelme y María Elena Riquelme, de quién aprendí el valor de la constancia y el sacrificio, pues siempre me alentó y dio fuerzas en aquellos largos tramos universitarios.

También a mis hermanas Patricia y Arlette Poblete por su preocupación y apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, y en especial a mi hermano Jorge Poblete que gracias a él pude obtener la mitad de la muestra necesaria para este trabajo, además de ser quién desde pequeños siempre ha estado a mi lado.

Y en particular le agradezco a mi sobrina Amparo, quien con su existencia día a día me dio la fuerza y alegría necesaria para seguir adelante.

De igual modo quisiera agradecer a mi pareja Cristian Ortega, quien me ha acompañado estos dos últimos años y ha formado parte importante de este proceso, siendo él esencial en la motivación por lograr nuestros planes a futuro.

También agradezco a mis amigas Alejandra, Karina, Natalia y Pamela quienes fueron un pilar emocional y académico durante los cinco años de carrera, hoy lo siguen siendo y tengo la certeza de que lo serán eternamente.

*En memoria de mi padre Sergio Berrios, quien de distintas maneras se hace presente
en mi vida a pesar de su ausencia física.*

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres Diego y Ramona, los cuales me apoyaron desde el primer momento en que decidí estudiar psicología, nunca dudaron de mis capacidades y siempre estuvieron atentos a lo que yo necesitara, tanto en lo emocional como en las otras áreas de mi vida. Fueron uno de los motores que me hicieron continuar en los momentos de desánimo y cansancio. Sin ellos nada hubiese sido posible.

Quiero agradecer a Romina, mi hermana menor, la responsable de muchas de mis sonrisas y alegrías, ella me enseña que la constancia es la madre de todos los triunfos y que el trabajo duro puede contra toda dificultad.

En especial quiero agradecer a Danilo, quien ha sido uno de los pilares más fuertes en mi vida y es la persona en la cual recargo la mayoría de las dificultades que se me presentan, desde que nos conocemos me ha ayudado y apoyado en todo lo que está a su alcance.

Finalmente, y no menos importante quiero agradecer a mis amigas Samira, Pamela, Natalia y Karina, que quienes más que amigas son las hermanas que me gane en la universidad, han estado conmigo en las buenas y en las malas, hemos llorado y sufrido tantas veces juntas que podemos decir que nos conocemos hasta el alma. Nadie sabe como ellas las dificultades que hemos pasado y lo que cuestan a veces las cosas, su amistad es más sincera de lo que se puede describir con palabras y su apoyo fue incondicional a todo.

I. Resumen

El presente estudio tiene como objetivo describir la relación que existe entre teletrabajo, carga mental y conflicto trabajo-familia. A 102 trabajadores del sector privado en Chile, que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo, se les administró de manera online los cuestionarios “Cuestionario de percepción y condiciones teletrabajo” (Ossa, Jiménez y Gómez, 2020), “Cuestionario de carga mental” (Ceballos, Paravic, Burgos y Barriga, 2014) y “Cuestionario conflicto trabajo-familia” (Carlson, Kacmar y Williams, 2000). Se observan relaciones negativas y significativas entre teletrabajo y conflicto trabajo familia ($r = -.572$, $p = .000$), y entre teletrabajo y carga mental ($r = -.307$, $p = .002$). Mientras que entre carga mental y conflicto trabajo-familia existe relación positiva ($r = .360$, $p = .000$). Se concluye que el Teletrabajo tiene influencia en las áreas de carga mental y conflicto trabajo-familia, del mismo modo que estas variables tienen influencia en el teletrabajo, por lo que el apoyo de recursos organizacionales, tecnológicos e interpersonales de una de estas áreas por parte de la organización será beneficioso para las políticas organizacionales

Palabras clave:

Teletrabajo, conflicto trabajo-familia, carga mental, sector privado.

Abstract

The present study has as its objective to describe the existing relationship between remote work, mental burden and work-family conflict. The questionnaires "Remote Work Perception Scale" (Ossa, Jiménez & Gómez, 2020), "Mental Burden Scale" (Ceballos, Paravic, Burgos & Barriga, 2014) and "Work-family Conflict Questionnaire" (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) were administered via online to 102 private sector workers in Chile who are working remotely. Negative relationships between remote work and work-family conflict were observed ($r = -.572$, $p = .000$), and between remote work and mental burden ($r = -.307$, $p = .002$). While there is a positive relationship between mental burden and work-family conflict ($r = .360$, $p = .000$). It is concluded that remote work has an influence on the areas of mental burden and work-family conflict in the same manner that these variables have an influence on remote work, so that the support of organisational, technological and interpersonal resources on one of these areas by the organisation can be beneficial for the organisational politics and the workers' life.

Keywords:

Remote work, work-family conflict, mental burden, private sector.

I. Introducción

El día 11 de marzo de 2020 el director general de la Organización Mundial de la Salud, Tedros Ghebreyesus, declara como pandemia mundial el brote de COVID-19 manifestando su preocupación por la situación sanitaria, haciendo un llamado a los países a colaborar con el control de la enfermedad (OMS, 2020). Durante el mes de marzo el Presidente de la República Sr. Sebastián Piñera, a raíz del incremento de los contagios de COVID-19 implementa una serie de medidas, por ejemplo: restricción de reuniones, suspensión de clases y cierre de fronteras, declarando estado de emergencia e implementando toque de queda a partir de las 22 hrs. acompañado de cuarentenas parciales y totales en diversas comunas del país principalmente en la región Metropolitana, donde los centros de salud comenzaron a colapsar (CNN, 2020). Producto de las cuarentenas muchos trabajos fueron suspendidos periódicamente debiendo modificar su forma de trabajo, implementándose de este modo el teletrabajo.

El teletrabajo no es una modalidad reciente, desde hace años que se ha estado implementando tanto en el sector público como privado gracias a los avances en las Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) permitiendo que trabajadores puedan realizar sus labores en un espacio distinto al de su lugar físico de trabajo (Agudo, 2014). Debido a la contingencia sanitaria en marzo de 2020 Chile modifica la ley 21.220 del Código del Trabajo, para regular lo relacionado a la modalidad en que se desempeña el trabajador estipulando tiempos de descanso y desconexión en el caso del teletrabajo (Ley N° 2.220).

El teletrabajo ha presentado ventajas y desventajas tanto para el trabajador como para el empleador. De acuerdo con Gómez (2020) las ventajas para el trabajador apuntan a un aumento en la calidad de vida gracias a la autonomía que le entrega esta modalidad para organizar su tiempo y necesidades, aumentando también la integración entre la vida laboral y familiar. En cuanto a las desventajas, los trabajadores podrían presentar sentimientos de

aislamiento e inseguridad debido a la falta de supervisión y deterioro en las relaciones interpersonales. En relación con los empleadores se consideran ventajas la reducción de los gastos en espacios físicos, menos conflictos internos y eliminación de ausentismo laboral. Las desventajas según la autora son: dificultad en la supervisión hacia el trabajador e inseguridad del cuidado de la información que fluye por la red. En ocasiones el teletrabajo puede ocasionar evidentes deterioros emocionales debido a sentimientos de aislamiento, la disminución de las relaciones interpersonales entre colegas llevando a la desmotivación, por este motivo un teletrabajador debe reunir características tales como un alto nivel de adaptabilidad, capacidad de organización, tolerancia a la soledad y manejo de las TIC's (Caamaño, 2010).

Desde el año 2016 en Chile se ha comenzado a utilizar la modalidad de teletrabajo en el sector público. De acuerdo a un estudio de carácter cualitativo realizado por la Universidad de Chile en funcionarios del sector público, arroja que no existen evidencias para decir que el teletrabajo provoque algún tipo de disminución en la productividad, más bien contribuyó a una conciliación entre la vida personal y el trabajo, sin embargo, el teletrabajo podría ocasionar una sobrecarga en el trabajo doméstico o laboral (Soto, Vera, Fuenzalida, Díaz y Darville, 2018).

González y Mardones (2020) señalan que según datos entregados por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) actualmente en Chile el 95% de las empresas han adoptado este sistema del teletrabajo debido a la contingencia sanitaria producida por la pandemia de Covid-19 y que en muchas esta modalidad quedará después de la pandemia, siendo necesario enfrentar nuevos desafíos.

Coyago, Alcocer, Carpio y Troya (2020) señalan que las actuales condiciones laborales en pandemia demandan un mayor esfuerzo mental, emocional y conductual, provocando respuestas cognitivas como la pérdida de memoria, dificultades en la concentración, preocupaciones, pensamientos negativos y emocionales como cambios de humor, tristeza

excesiva e irritabilidad. En este escenario, Rubbini (2012) menciona riesgos para la salud mental debido a la sobrecarga del teletrabajo, que lleva a problemas de estrés, alterando los horarios, ritmo biológico y del sueño, provocando estados depresivos o de ansiedad originados por la carga mental. Rubio, Díaz, Martín y Luceño (2010) en su estudio evidencia las consecuencias negativas para la organización el contar con trabajadores que se encuentran en un estado de sobrecarga mental, las consecuencias mencionadas son reducción de producción, ausentismo laboral debido a la presentación de licencias médicas, accidentes y abandono laborales.

La carga mental es definida como el esfuerzo cognitivo que requiere una persona para enfrentar un trabajo o tarea en un tiempo determinado, la manera en que la persona haga frente a esta tarea dependerá de varios factores, tales como: recursos cognitivos y/o atencionales del individuo, la motivación, el apoyo interno o externo, las características de la tarea y el nivel de experiencia de la persona en dicha tarea (Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic, Burgos y Barriga, 2016). Desde el área organizacional el concepto de carga mental se ha relacionado con el rendimiento, ausentismo laboral y mayor propensión a abandonar la organización, entre otros factores psicológicos como el abuso de drogas, depresión, baja autopercepción de la salud, trastornos del sueño y burnout (Rubio, Díaz, Martín y Luceño, 2010). Considerando la relevancia que tiene la carga mental tanto en el individuo como en la organización, es importante el estudio de ésta y de este modo evitar una sobrecarga mental en los trabajadores, ayudando a las organizaciones a tomar medidas que permitan adecuar la carga mental en el trabajo ajustando los niveles de exigencia, generando espacios que contribuyen a reducir el esfuerzo cognitivo con el fin de contribuir a una organización sana.

La irrupción del teletrabajo en los hogares de manera abrupta ha sorprendido a algunos trabajadores sin contar con la implementación necesaria para desarrollar de manera eficiente

su trabajo tal cual lo haría en la oficina. Muchas casas o departamentos no cuentan con un espacio físico habilitado para el trabajo, aislado de las distracciones habituales de un hogar, con la luz o temperatura adecuada, tampoco cuentan con materiales tecnológicos tales como impresoras, fotocopadoras, papeles, etc, haciendo aún más difícil la adaptación a este modo de trabajo. Las presiones por no lograr adaptarse al teletrabajo podrían generar problemas dentro del hogar llevando a conflictos entre los miembros de la familia, pues cabe señalar que es posible que más de uno deba de utilizar el método remoto ya sea para trabajar o estudiar.

Se plantea el problema central a investigar acerca de si es el teletrabajo un obstaculizador para lograr conciliar Trabajo-Familia y para reducir la carga mental en trabajadores del sector privado en Chile, del cual se desprenden las siguientes preguntas: ¿cómo se relaciona el teletrabajo en el conflicto trabajo-familia?, ¿de qué manera influye el teletrabajo en la carga mental de los trabajadores? y ¿cómo se relaciona la carga mental en el conflicto trabajo familia?

Considerando lo anterior los objetivos de la presente investigación son describir la relación entre el teletrabajo, el conflicto trabajo-familia y la carga mental en los trabajadores de una empresa privada de Chile. Se espera encontrar que el teletrabajo tenga una relación negativa con el conflicto trabajo-familia, y con la carga mental, mientras que la carga mental se relacione de forma positiva con el conflicto trabajo-familia. Se espera contribuir a generar diagnósticos que permitan orientar a las organizaciones en cuanto a la toma de decisiones administrativas que contribuyan al bienestar de los trabajadores, facilitando las herramientas necesarias para lograr conciliar el trabajo con la familia y viceversa, además de disminuir la carga mental, lo que influiría positivamente tanto en el trabajador como en la empresa.

II. Revisión bibliográfica

1. Teletrabajo

1.1 Definición teletrabajo

Ruiz (2015) indica que la etimología de la palabra Teletrabajo se refiere al trabajo a distancia, sin embargo, esta modalidad es más compleja que eso ya que involucra diferentes desafíos como el enfrentarse a nuevas tecnologías, nuevas formas de comunicación y de trabajo en red, por lo que propone la definición de que se trataría de todas aquellas actividades profesionales llevadas a cabo por medio de equipos informáticos que hacen uso del teletratamiento y de la telecomunicación para conectarse en tiempo real a su centro de trabajo, además señala que el fin de esta modalidad sería añadir un valor agregado a los usuarios (teletrabajadores) ya que el uso de estos medios le permite no estar presente en su lugar de trabajo.

Andrade (2013) indica que el teletrabajo se comienza a implementar a partir de la década de los setenta debido a la crisis petrolera de 1973, en ese momento se buscaba reducir el consumo de combustibles y evitar la contaminación, así en algunos estados como California se les obligó a aplicar mecanismos para evitar el desplazamiento de los trabajadores. Durante los años setenta y ochenta existió un estancamiento en cuanto al teletrabajo debido a la desinformación informática del momento, sin embargo, en los ochentas hubo importantes avances académicos que demuestran que el teletrabajo funcionaba como una herramienta útil para personas laboralmente excluidas hasta el momento como por ejemplo discapacitados y amas de casa. Finalmente durante los años noventa los países desarrollados como Estados Unidos y Gran Bretaña acogen la modalidad del teletrabajo en empresas como IBI y Hewlett Packard.

A raíz de la implementación del teletrabajo se comenzó a integrar personas que antes no tenían acceso al ámbito laboral, incluyendo a las mujeres dueñas de casa, superando el estereotipo de la mujer como única responsable del cuidado familiar pasando a ser ahora una proveedora (Caamaño, 2010). Paris (2011) realizó un estudio de género cualitativo en Argentina considerando a teletrabajadores en el que identifica importantes diferencias entre mujeres y hombres, destacando que cuando la mujer es la que teletrabaja desde el hogar el tiempo de adaptación de la familia es mayor a cuando lo hace el hombre, ya que este logra integrarse satisfactoriamente a sus roles de trabajadores, padre y pareja, mientras en las mujeres esta variable depende de la edad de los hijos y el trabajo de su pareja. Por otra parte, también existen diferencias en cuanto a la autopercepción de valoración entre hombres y mujeres, las mujeres evidencian envidia por parte de sus compañeros quienes dicen que por estar en la casa no están trabajando, además de sentirse menospreciadas por sus superiores. Entre los hombres no se evidencian estas características.

1.2 Marco legal

Debido a la contingencia sanitaria las condiciones laborales de Chile cambiaron, lo que hizo necesario que en marzo del año 2020 se modifique el artículo 22 del Código del Trabajo, estipulando la modalidad de trabajo que regirá la relación laboral considerando el trabajo presencial, teletrabajo o semipresencial. También se consideran aspectos tales como la jornada laboral permitiendo que sea el trabajador quien libremente distribuirá sus horarios adaptandolos a sus necesidades respetando siempre los marcos de jornadas diarias y semanales incluyendo descansos semanales. Un factor importante en la legislación chilena es que el empleador debe garantizar al menos 12 horas continuas de desconexión del teletrabajador para descanso extendiendolo a días feriados o permisos, en los cuales, el empleado no puede establecer ningún tipo de comunicación con el trabajador. (Ley 21220, 2020).

La ley también establece que el empleador deberá proporcionar los equipamientos y herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo, no pudiendo obligar al trabajador a utilizar sus propios medios (Ley 21220, 2020).

1.3 Ventajas del teletrabajo

Montalvo (2020) destaca como ventaja del teletrabajo una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, aumento en la productividad reduciendo los costos fijos, promueve la inclusión social permitiendo la incorporación de personas antes segregadas como discapacitados, y por último impulsa la apropiación de nuevas tecnologías al área laboral. Por otra parte, Carrasco-Mullins (2021) destaca que el teletrabajo favorece la selectividad en el puesto de trabajo y retención de personal capacitado y reducción del ausentismo laboral.

Según Rubio (2010) los beneficios para el trabajador son la flexibilidad horaria, autonomía y libertad personal lo que permite mayor satisfacción en cuanto a su desempeño laboral y por lo tanto más productividad, también reducción en los costos de desplazamiento y alimentación, reducción del estrés derivado de conflictos de convivencia dentro del lugar de trabajo. Para Rubio (2010) el teletrabajo permitirá que el trabajador combine de mejor manera la vida laboral y familiar.

Pieró y Soler (2020) considera que en el contexto de pandemia el teletrabajo ha permitido a los trabajadores conservar sus puestos de trabajo y reducir el desplazamiento riesgoso o contacto con otras personas, favoreciendo el aislamiento social durante las cuarentenas.

1.4 Desventajas del teletrabajo

En cuanto a las desventajas para la empresa, se produce una inseguridad con respecto al flujo de la información confidencial que circula por redes externas a la empresa, también disminuye el contacto entre trabajador y supervisores haciéndose difícil el control y supervisión del trabajo (Gómez, 2020). Además, se presentan problemas en aspectos motivacionales por parte de los trabajadores (Rubio, 2010).

Las desventajas para el teletrabajador son principalmente sentimientos de aislamiento, falta de supervisión y debido a ello una baja motivación (Gómez, 2020). Por su lado Rubio (2010) identifica como desventajas las dificultades para organizar el trabajo aumentando las horas de trabajo, dificultades para establecer equipos de trabajo colaborativo, percepción de pérdida de valoración laboral, bajas condiciones de promoción laboral y tensiones asociadas al proceso de adaptación a la nueva modalidad.

Para Pieró y Soler (2020) el teletrabajo modificó los hábitos cotidianos de los trabajadores en la forma de llevar a cabo sus actividades laborales y la utilización de los recursos disponibles para realizar las tareas, lo que generaría una sobrecarga debido a la sensación de falta de control en el contexto de pandemia.

2. Trabajo-familia

2.1 Definición trabajo-familia

En la literatura se encuentran conceptos como conflicto y conciliación para referirse al equilibrio entre el trabajo y la familia. Greenhaus & Beutell (2010) definen conflicto trabajo-familia, como un conflicto de rol, donde las presiones que resultan tanto del trabajo como de la familia en algún aspecto son mutuamente incompatibles. Se pueden identificar dos tipos de conflictos trabajo-familia cuando el trabajo interfiere en las responsabilidades familiares, y

familia-trabajo cuando la familia interfiere en el trabajo, además señala que el trabajo interferiría tres veces más en la familia que la familia en el trabajo. También se utiliza el término equilibrio para referirse al estado de la relación entre las exigencias laborales y las familiares, culminando en que la incapacidad de satisfacer las necesidades de una parte impacta en el incumplimiento de ambas, pudiendo llegar a provocar un malestar físico y psicológico en el trabajador (Moreno y Báez, 2010).

2.2 Conflicto trabajo familia

El equilibrio entre la dedicación hacia la familia y hacia el trabajo se ve afectado por cualquier movimiento inclinado a favorecer alguna de las dos esferas, generando un conflicto en aquella que se deja en desventaja. En el área organizacional este desequilibrio surge bajo la idea del trabajador ideal, el cual dedica su vida a la organización, dejando de lado sus necesidades familiares que pudieran interferir en sus actividades laborales, trabaja tiempo completo y de manera continua (Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008).

El conflicto podrá darse en dos direcciones, de manera que el trabajo influye en la familia (conflicto trabajo-familia) y en la cual la familia interfiere en el trabajo (conflicto familia-trabajo), la mayoría de las veces es el trabajo el que ejerce mayor influencia en la familia que la familia en el trabajo (Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe, 2008).

Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008) señalan que el conflicto se puede ocasionar debido a tres factores relevantes en la interacción, tales como: conflicto debido al tiempo, conflicto debido al estrés y conflicto debido al comportamiento de rol. Un ejemplo de conflicto basado en el tiempo se origina en aquellos trabajos que requieren largas horas de trabajo, derivando en reacciones de estrés o burnout. Por otro lado, está la demanda de tiempo que requiere el cuidado de familiares ya sean enfermos, ancianos o niños, el cual genera un desajuste afectando el cumplimiento de tareas laborales generando un conflicto familia-trabajo.

El conflicto trabajo-familia ha demostrado tener relación con altos niveles de estrés, insatisfacción laboral, baja productividad, falta de compromiso organizacional, retraso y ausentismo laboral. Y en cuanto al conflicto familia-trabajo se ha observado que dificultades en el funcionamiento parental, poniendo en riesgo la salud de los padres que trabajan reflejado en tensión psicológica, ansiedad, irritación, estados depresivos, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Jiménez, Mendiburo y Olmedo, 2011).

2.3 Factores de género en el conflicto trabajo-familia

Desde el punto de vista de género la mujer es la que más se ve afectada en cuanto al conflicto Trabajo-familia ya que aún sigue siendo ella la principal o única responsable del trabajo hogareño (Grzywacz & Butler, 2005), por lo tanto, lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia sigue siendo una lucha diaria por satisfacer las demandas de ambas partes.

En Chile últimamente se puede observar que la mujer ha ingresado con más fuerza en el terreno laboral duplicando su presencia desde los años ochenta, sin embargo, esta situación ha impactado tanto en el ámbito económico como familiar, ya que muchas mujeres además de su trabajo remunerado deben cumplir funciones domésticas como aquellas orientadas al cuidado de niños y/o ancianos, lo que les genera presión por cumplir adecuadamente en las dos áreas, frecuentemente las trabajadoras muestran mayor insatisfacción con respecto a su desarrollo profesional y personal que los hombres, situación que podría generar conflictos de tipo trabajo-familia o familia trabajo, ya que existe un desequilibrio en cuanto a la satisfacción en alguna o en ambas esferas (Jiménez y Gómez, 2015).

3. Carga mental

3.1 Definición carga mental

Rubio, Díaz, Martín y Luceño (2010) definen carga mental como el contraste entre el nivel de los recursos o capacidades que posee un trabajador y las demandas del trabajo o la tarea que debe realizar. Sin bien no existe un consenso en investigación sobre la carga mental, la teoría más aceptada entre los autores es la que afirman que ésta es multidimensional (Díaz, Rubio, Martín y Luceño, 2010), de este modo O'Donnell y Eggemeier (1986) (citado en Díaz, Rubio, Martín y Luceño, 2010) consideran tres grandes aspectos para definir carga mental, tales como: tiempo, cantidad de recursos para el procesamiento de la tarea, y aspectos emocionales. Por otro lado, Hacker (2001) (citado en Díaz, Rubio, Martín y Luceño, 2010) plantea que la carga mental posee dos enfoques, el primero denominado exigencias-recursos que considera los procesos cognitivos y atencionales del individuo sin considerar la interacción entre la demanda de la tarea y los recursos del trabajador. El segundo enfoque denominado exigencias de la tarea, considera la interacción entre las características del trabajador, de la tarea y del contexto.

La Norma ISO-10075-1 asume que la carga mental está determinada por las demandas externas, considerando que la carga mental es la presión que genera en el trabajador los factores externos a la tarea como por ejemplo la complejidad y el tiempo, esto genera una tensión mental que dependerá de las características de la persona. Los efectos de la carga mental causantes por el entorno se destacan las características de la tarea (complejidad y cantidad de tareas), condiciones físico-ambientales (ruido, iluminación, temperatura, espacio); los factores sociales y de la organización (nivel de especialización del puesto, mecanismos de comunicación y coordinación, grado de formalización), factores extralaborales (situación económica, valores culturales). En cuanto a las características del individuo se consideran aptitudes y habilidades,

conocimientos, experiencia, motivación, salud y nivel de activación (Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic, Burgos y Barriga, 2016).

3.2 Factores de riesgo psicosocial de la carga mental

La continua exposición a condiciones de alta carga mental puede ocasionar problemas de salud en los trabajadores, la más habitual es el estrés laboral, que da lugar a enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, depresión, abuso de sustancias, trastornos psiquiátricos leves, burnout y baja auto percepción de la salud. Los efectos traen como consecuencias para las organizaciones problemas en el rendimiento, absentismo laboral, accidentabilidad y mayor propensión a abandonar la organización (Rubio, Díaz, Martín y Luceño, 2010).

El desequilibrio entre la demanda de la tarea, las capacidades y características del individuo pueden provocar sobrecarga o infracarga mental. La sobrecarga se dará cuando el trabajador esté expuesto a exigencias más altas que sus capacidades, mientras que la infracarga se debe a una escasa demanda cognitiva y/o un prolongado tiempo para la ejecución (Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic y Burgos, 2015). El estar sometido a estados de sobrecarga o infracarga mental puede ver afectada la personalidad del individuo, la motivación, el apoyo percibido tanto dentro como fuera de la organización y también por la autonomía o nivel de control que puede desarrollar el trabajador desde su puesto, provocando una serie de problemas de salud físicos y mentales mencionados anteriormente (Rubio, Díaz, Martín y Luceño, 2010). Díaz (2010) identifica como una consecuencia de la sobrecarga mental el incremento de ausentismo en empresas debido a accidentes laborales y licencia médicas por trastornos óseos y musculares.

III. Planteamiento del problema

El avance de las TIC ha facilitado el trabajo a distancia, permitiendo que muchas personas antes excluidas del mercado laboral se pudieran insertar en él desde sus hogares, muchos son los estudios que destacan las ventajas del teletrabajo en cuestiones de ahorro de tiempo, energía y dinero, incluso lo relacionan con mayor productividad y conciliación trabajo familia, sin embargo, son pocos los estudios que abarcan el sentido de invasión del trabajo en el hogar considerando el espacio que se ocupa, o si es este el adecuado, además del peso mental que requiere hacerse cargo de las labores del hogar y las del trabajo (Sánchez y Galvéz, 2009). Estas exigencias a las que las personas antes de la pandemia o antes del teletrabajo no estaban acostumbradas a lidiar, podrían llevar a una sobrecarga mental, ocasionando problemas de salud tanto físicas como psicológicas, por ejemplo: dolores de cabeza, musculares, problemas gástricos, estrés, irritabilidad, insatisfacción, fatiga mental (Ceballos, Rolo, Hernández, Díaz, Paravic y Burgos, 2015). El desajuste emocional, físico y mental podría traer consecuencias negativas tanto para el individuo, su entorno familiar y en el trabajo.

Patlán (2013) estudió el efecto de la sobrecarga de trabajo y el burnout en factores de calidad de vida del trabajador, satisfacción laboral y CTF, los resultados indicaron que un alto nivel de agotamiento y despersonalización conlleva a bajos niveles de satisfacción laboral repercutiendo de manera negativa en la relación trabajo-familia, producto de las múltiples demandas laborales y familiares que el trabajador debe responder. Por otra parte, Escobar (2020) refiere que la carga mental aumenta en personas que no se han desempeñado anteriormente bajo modalidad de teletrabajo, versus aquellas que sí lo habían hecho desde antes del estado de alarma sanitario.

Un estudio realizado por Barrera, Cardenaz y Chavez (2020) refiere que el teletrabajo influiría en el conflicto trabajo familia de manera negativa, es decir que la presencia del

teletrabajo ha disminuido los conflictos trabajo-familia debido al ahorro económico y reducción de los tiempos de viaje que han fomentado la unión familiar y crianza de los hijos al estar en el hogar más tiempo.

En cuanto a la relación entre la carga mental y el conflicto trabajo-familia, Sanz (2011) realiza una revisión de las investigaciones sobre el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores, en donde indica que la sobrecarga y el conflicto trabajo-familia se relacionan positivamente y que el principal predictor del conflicto trabajo familia era la sobrecarga, seguido por la ambigüedad y el conflicto de rol. También indican que en cuanto más horas trabaja una persona está presentará mayores niveles de conflicto trabajo-familia, sobretodo en aquellos que trabajan a turnos o en horarios nocturnos, viendo afectada sus relaciones personales y actividades domésticas.

Para investigar acerca de los efectos que ha tenido la implementación del teletrabajo en la realidad chilena de trabajadores del sector privado es necesario responder a preguntas tales como: ¿de qué manera se relaciona el teletrabajo con el conflicto trabajo-familia?, ¿de qué manera se relaciona el teletrabajo con la carga mental en los trabajadores en este contexto? y ¿cómo se relaciona la carga mental con el conflicto trabajo-familia?

La importancia de abordar la temática del teletrabajo, y cómo este ha repercutido en la vida de los trabajadores de forma personal y familiar permite identificar aspectos relevantes a considerar en cuanto al bienestar de los trabajadores, permitiendo que organizaciones tomen decisiones que apoyen las áreas más relevantes que le permitan al teletrabajador sentirse satisfecho con su trabajo, reduciendo las posibilidades de que el trabajo interfiera en su vida familiar cotidiana o que la familia interfiera en las labores del trabajador, permitiendo tener a un trabajador saludable física y psicológicamente hablando, y en cuanto a la empresa obtener mayor producción debido a esto.

IV. Objetivos

Objetivo general

Describir la relación del teletrabajo, el conflicto trabajo-familia y la carga mental en trabajadores del sector privado en Chile.

Objetivos específicos

- Establecer la relación entre Teletrabajo, conflicto Trabajo-Familia y sus dimensiones.
- Determinar la relación entre Teletrabajo y Carga Mental y sus dimensiones.
- Identificar la relación entre Carga Mental y Conflicto Trabajo-Familia y sus dimensiones.

V. Hipótesis

Hipótesis 1:

Existe una relación negativa y significativa entre las dimensiones de condiciones de teletrabajo y conflicto trabajo-familia.

Hipótesis 2:

Existe una relación negativa y significativa entre las dimensiones de condiciones de teletrabajo y carga mental.

Hipótesis 3:

Existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones de conflicto trabajo-familia y carga mental.

VI. Método

7.1 Diseño

El diseño metodológico es de alcance descriptivo, ya que se describe el comportamiento de ciertos fenómenos/situaciones, detallando cómo son y se manifiestan.

La metodología es cuantitativa, de tipo no experimental, lo que quiere decir que no fueron manipuladas ninguna de las variables presentes en el estudio. El carácter de la investigación es transversal, ya que describe datos y su incidencia en un momento dado.

7.2 Participantes

La muestra se compuso por 102 trabajadores del sector privado en Chile que durante la pandemia se encontraban bajo la modalidad de teletrabajo. La mitad de los participantes conforman parte de una empresa dedicada a la venta de productos online en Santiago de Chile, la otra mitad se compone por trabajadores externos dedicados también al sector privado.

Los participantes del estudio se caracterizan por tener entre 24 y 54 años, de los cuales el 53% son mujeres y 45% hombres, de estos el 14% está casado y el 86% soltero (incluye a personas no casadas que se encuentran en una relación, separados y viudos). El 25% tiene hijos, el 12% del total de la población tiene 2 hijos y el 4% tiene 3 hijos. En relación al tipo de contrato el 68% se encuentra con contrato de planta, 12% a honorarios y 18% a contrata. La totalidad de los trabajadores cuentan con computador en su domicilio, el 44% cuenta con impresora y el 58% cuenta con dispositivos para grabar o copiar como escáner o fotocopiadora, los dispositivos son aportados en un 60% por la empresa y 40% por el propio trabajador. El 67% es profesional, 22% pertenece al área administrativa, 6% son técnicos y 2% directivos (Ver Anexo 1).

Acerca de las demandas de cuidado en el contexto de pandemia, los participantes indicaron que el 23% vive con personas consideradas de riesgo, 7% está a cargo de adultos mayores y un 10% está al cuidado de niños o niñas en edad escolar (Ver anexo 1).

7.3 Instrumentos

1. Encuesta sociodemográfica: se realiza con el fin de conocer antecedentes relevantes de los participantes considerando aspectos como: edad, género, estado civil, hijos, edad de estos y necesidad de cuidado, si vive con personas en grupo de riesgo frente a covid 19, cargo en el trabajo, entre otras. Esta encuesta cuenta con 17 ítems, de elaboración propia (Ver Anexo 2).
2. Cuestionario de percepción y condiciones teletrabajo (CT) (Ossa, Jiménez y Gómez, 2020). Este cuestionario evalúa las dimensiones de: apoyo organizacional, este consiste en el grado de apoyo que percibe el trabajador en relación a la comunicación que existe con superiores, la facilidad para comunicarse entre colegas, el sentirse adecuadamente supervisado con el fin de conocer si está realizando un buen trabajo bajo esta modalidad; conciliación trabajo-familia, considera aspectos de gestión del tiempo para dedicarse a la familia o actividades extralaborales; satisfacción con modalidad teletrabajo, evalúa cómo se siente el trabajador bajo esta modalidad; apoyo para manejo tecnológico, evalúa si el trabajador cuenta con los equipamientos necesarios para desarrollar su trabajo desde el hogar o si tecnológicamente la organización ha procurado satisfacer esas necesidades; y finalmente factores ambientales del hogar, esta dimensión considera el espacio en el que se desarrolla el teletrabajo, so este cuenta con la luz suficiente, si existen o no contaminación acústica, o si el trabajador cuenta con la privacidad necesaria para trabajar. El alfa de Cronbach de este cuestionario es de 0,96 y está compuesto de 36 ítems en escala likert del 1 al 5, donde 1 es “no aplica”, 2

“completo desacuerdo”, 3 “mediano desacuerdo”, 4 “mediano acuerdo” y 5 “completo acuerdo” (Ver Anexo 3).

3. Cuestionario conflicto Trabajo-familia (CTF) (Carlson, Kacmar & Williams, 2000): Este cuestionario mide el grado de interferencia positiva y negativa de los dominios trabajo-familia, evaluando la dirección del conflicto, considerando las interferencias del estrés, comportamiento y tiempo, en los dominios de familia y de trabajo. El cuestionario cuenta con un alfa de Cronbach global de 0,87. Se compone de 18 ítems en escala likert del 1 al 5, donde 1 es “nunca”, 2 “casi nunca”, 3 “a veces”, 4 “casi siempre” y 5 “siempre” (Ver Anexo 4).
4. Escala subjetiva de carga mental de trabajo (CCM) (Ceballos, Paravic, Burgos y Barriga, 2014): esta escala está compuesta por 20 preguntas con respuesta de tipo likert, en la cual 1 significa “muy alto”, 2 “bajo”, 3 “medio”, 4 “alto” y 5 es “muy alto”. Este cuestionario evalúa 5 dimensiones las cuales son: demandas cognitivas y complejidad de la tarea, se relaciona al esfuerzo cognitivo que requiere el puesto de trabajo; organización temporal, recoge información sobre la adecuación del tiempo para ejecutar las tareas laborales; características de la tarea, se refiere a las interrupciones o distracciones propias del puesto de trabajo (llamadas, interrupción de compañeros, etc.); consecuencias para la salud, consiste en el agotamiento que produce el trabajo en el individuo; y ritmo de trabajo, que se refiere a la capacidad del trabajador para organizar su trabajo durante la ejecución de la tarea. La confiabilidad del instrumento alcanza un alfa de Cronbach de 0,79 en escala global (Ver Anexo 5).

7.4 Procedimiento

Para esta investigación se trabajó inicialmente con una empresa dedicada a la venta de productos de manera online, se eligió esta empresa, ya que producto de la contingencia nacional

han estado trabajando desde octubre de 2019 (inicio estallido social) bajo la modalidad de teletrabajo, situación que se mantuvo posteriormente en el año 2020 durante la pandemia Covid-19. El primer contacto se realizó con un trabajador del área informática, quien hizo el acercamiento al área de desarrollo humano, desde ese momento se mantuvo una comunicación fluida con la encargada del área para evaluar la posibilidad de llevar a cabo el estudio en la empresa. Posteriormente se hizo una reunión a través de video llamada en la cual estaba todo el equipo de desarrollo humano, al cual se le presentó el proyecto explicando que el proyecto forma parte de trabajo de memoria de estudiantes de la Universidad de Talca, se presentaron los objetivos del estudio, las variables a medir, instrumentos. En la reunión se llegaron a acuerdos acerca de las fechas en que se desarrollaría el estudio, las acciones necesarias para esto. También se acordó la entrega de un informe de retroalimentación sugerencias de mejoramiento una vez finalizado el proyecto a partir de los datos recogidos (Ver anexo 6).

Días posteriores se solicitó la autorización a la encargada de desarrollo humano para la ejecución del proyecto vía carta la cual fue firmada, entregando su consentimiento para llevar a cabo el proyecto (Ver anexo 7).

Luego facilitaron los correos electrónicos de los trabajadores de la empresa, se procedió a enviar el link de Google Form donde se encontraban los cuestionarios (Ver consentimiento informado en Anexo 8) para ser llenado y se mantuvo abierto durante tres semanas (entre los días 20 de enero y 9 de febrero del año 2021), periodo durante el cual se enviaron diversos recordatorios por parte de la empresa y del equipo investigador para completar la tarea. Del total de 133 trabajadores solo respondieron 52 personas. Posteriormente se envió la encuesta a trabajadores externos a la empresa vía redes sociales (WhatsApp, FaceBook e instgram) completando una muestra de 102 personas.

Los datos recopilados fueron analizados con el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión número 22. A los datos se le aplicaron pruebas de normalidad de Kolmogorov y pruebas descriptivas de frecuencia, correlación de Pearson y Spearman.

VII. Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados derivados del estudio. En primer lugar, se realizó una prueba de normalidad con el fin de verificar si la muestra sigue o no una distribución normal. Posteriormente se realizaron estudios descriptivos de las respuestas por dimensión de los cuestionarios Percepción de Teletrabajo, Carga Mental y Conflicto Trabajo-Familia, logrando obtener un promedio de cada dimensión. Luego se analizó la correlación global entre los cuestionarios para identificar la relación existente entre las variables. Finalmente se correlacionan las dimensiones de CT con CCM, CT con CTF, y CCM con CTF, para observar la relación entre ellas.

8.1. Prueba de normalidad:

La Tabla N° 1 expone los resultados de la prueba de normalidad aplicada a los cuestionarios Percepción de Teletrabajo, Carga Mental y Conflicto Trabajo-Familia.

Tabla N°1:

Prueba de normalidad Kolmogorov

| VARIABLES | ESTADÍSTICO | GL | P |
|---------------------------|-------------|-----|-------|
| Carga mental | .059 | 102 | .200* |
| Teletrabajo | 0.95 | 102 | .024 |
| Conflicto Trabajo-Familia | .102 | 102 | .011 |

Con un nivel de confianza del 95% y un alfa de 0.5, se observa que los cuestionarios Percepción de Teletrabajo ($p= .024$) y Conflicto Trabajo-Familia ($p= .011$) presentan una muestra normal mientras que el cuestionario de carga mental ($p= .200$) presenta una muestra anormal. Por lo anterior se utilizará correlación de Pearson para Cuestionario de Percepción y condiciones de Teletrabajo y el Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia, y correlación de Spearman para el cuestionario de Carga Mental.

8.2 Análisis descriptivo

8.2.1 Cuestionario de Percepción y Condiciones Teletrabajo

A continuación se presentan la tabla de estadísticos descriptivos de la Escala de Percepción de Teletrabajo, donde se muestran los promedios de las respuestas por dimensión:

Tabla N°2:

Tabla promedio dimensiones del Cuestionario de Percepción y Condiciones Teletrabajo

| Dimensión | Mín. | Máx. | Media | D.E |
|--|------|------|-------|-----|
| Apoyo organizacional | 2 | 5 | 4,2 | .70 |
| Satisfacción con modalidad teletrabajo | 1 | 5 | 4,1 | .92 |
| Factores ambientales del hogar | 1 | 5 | 3.8 | .93 |
| Conciliación Trabajo-Familia | 1 | 5 | 3.6 | .81 |

| | | | | |
|-------------------------------------|---|---|-----|-----|
| Apoyo para manejo tecnológico | 1 | 5 | 3.7 | .99 |
|-------------------------------------|---|---|-----|-----|

En la tabla se observa que las dos dimensiones que presentan promedios más altos son Apoyo organizacional (4,2) y satisfacción con la modalidad teletrabajo (4,1), lo que indica que los trabajadores perciben a las empresas como un apoyo dentro del ámbito laboral considerando aspectos tales como la supervisión y la administración de insumos necesarios para llevar a cabo el trabajo. Luego siguen las dimensiones factores ambientales del hogar (3,8) lo que indica que los participantes perciben que no cuentan con la comodidad suficiente para realizar labores de teletrabajo en su hogar considerando los espacios físicos, la aislación al ruido, privacidad y la cantidad de luz necesaria. El apoyo para manejo tecnológico (3,7) muestra que se percibe que no ha sido suficiente el apoyo con relación a las capacitaciones, mobiliario y equipamiento tecnológico para enfrentar la modalidad de teletrabajo. En relación con la conciliación trabajo-familia es la dimensión más baja con 3.6 como promedio en las respuestas, lo que demuestra la baja capacidad para conciliar el trabajo y la familia bajo la modalidad de teletrabajo considerando el tiempo que se le dedica a la familia y la capacidad de organización del trabajador.

8.2.2 Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia

A continuación se presentan los promedios del Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia considerando 8 indicadores de esta variable.

Tabla N°3:*Promedio dimensiones Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia*

| Dimensión | Min. | Max. | Media | D.E |
|----------------------|------|------|-------|-----|
| Ind. General familia | 1 | 5 | 2.2 | .80 |
| Ind. General trabajo | 1 | 5 | 2.1 | .77 |
| Ind. Estrés-trabajo | 1 | 5 | 2.1 | .89 |
| Ind. Estrés familia | 1 | 5 | 2.2 | .88 |
| Ind. Comp.-familia | 1 | 5 | 2.3 | .99 |
| Ind. Comp.-trabajo | 1 | 5 | 2 | .83 |
| Ind. Tiempo-familia | 1 | 5 | 2 | .82 |
| Ind. Tiempo-trabajo | 1 | 5 | 2.1 | .76 |

Se puede observar que ninguna de las dimensiones superó en promedio los 3 puntos, lo que se considera bajo, es decir, los trabajadores del sector privado en modalidad de teletrabajo presentan bajos conflictos entre el trabajo y la familia, en este caso es la familia quien genera mayor interferencia en el trabajo ($X= 2.2$, $DE= .80$) no así el trabajo en la familia ($X= 2.1$, $DE= .77$), esta diferencia es mínima de 0.1 punto. Por otra parte, también se puede ver que el indicador comportamiento-familia ($X=2.3$, $DE= .99$) es uno de los más altos de la tabla, significando que existe una leve interferencia del comportamiento desde el rol familiar en el rol como trabajador, lo que se podría deber a que las labores de trabajo se están realizando

desde el hogar. Considerando los datos se evidencia que no existen conflictos significativos en la muestra.

8.2.3 Cuestionario Carga Mental

A continuación, se presentan las dimensiones del Cuestionario Carga Mental considerando el promedio de respuestas.

Tabla N°4:

Promedio dimensiones Cuestionario Carga Mental

| Dimensión | Min. | Max. | Media | D.E |
|-----------------------------|------|------|-------|------|
| Demanda cog. | 1 | 5 | 3.6 | .65 |
| Consecuencia para la salud | 1 | 5 | 3.3 | 1.01 |
| Características de la tarea | 1 | 5 | 3.3 | .74 |
| Organización temporal | 1 | 5 | 3.2 | .75 |
| Ritmo de trabajo | 1 | 5 | 3.1 | .89 |

El promedio de las dimensiones se encuentra entre los 3 y 4 puntos, por lo que las respuestas se encuentran en un punto medio, siendo la dimensión demanda cognitiva la más alta con 3.6 como media (DE= .65), por lo que los encuestados perciben que su trabajo requiere un nivel medio-alto de esfuerzo mental. Los trabajadores no presentan dificultades para

organizar su tiempo ($X= 3.2$, $DE= .75$) en relación con las tareas laborales, y tampoco para seguir el ritmo de trabajo que requiere su labor ($X= 3.1$, $DE= .89$) de acuerdo a la capacidad para organizar el tiempo en el cual se lleva a cabo la tarea asignada.

8.3 Correlaciones globales

Tabla N°5:

Correlación Spearman de los cuestionarios CCM, CT y CTF.

| | CCM | CT | CTF |
|----------------------|--------|--------|-------|
| CCM | | | |
| Correlación Spearman | 1 | -.307* | .360* |
| Sig | . | .002 | .000 |
| CT | | | |
| Correlación Spearman | -.307* | 1 | -.572 |
| Sig | .002 | . | .000 |
| CTF | | | |
| Correlación Spearman | .360* | -.572 | 1 |
| Sig | .000 | .000 | . |

La Tabla N°5 analiza la correlación de Spearman de los cuestionarios Carga Mental, Percepción del Teletrabajo y Conflicto Trabajo-Familia, considerando la suma de las dimensiones de cada uno de los instrumentos para obtener un índice general. Se puede observar

que existe relación negativa entre CT y CCM ($r = -.307$, $p = .002$) indicando que a mayor carga mental en el trabajador éste percibirá peores condiciones para su desempeño en la condición de teletrabajo; entre CT y CTF, también se observa correlación negativa ($r = -.570$, $p = 0.000$) indicando que a medida que el trabajador percibe mejores condiciones para el teletrabajo presenta menores índices de conflicto trabajo-familia. La relación entre CMM y CTF es positiva ($r = .360$, $p = .000$), es decir que, entre mayor carga mental se presentarán más conflictos trabajo-familia.

8.4 Correlaciones entre dimensiones de cada instrumento

A continuación, se analizaron los coeficientes de correlación y respectivos de cada una de las variables y dimensiones con el fin de verificar la relación de cada una de ellas, para ello se llevó a cabo la prueba Correlación de Pearson.

Tabla N°6:

Correlación de Spearman Cuestionario Carga Metal y Cuestionario de Percepción y condiciones Teletrabajo

| | Apoyo org. | CTF | Satisfacción Teletrabajo | Apoyo Manejo Tec. | Factores amb. Del hogar |
|-------------------------|------------|--------|--------------------------|-------------------|-------------------------|
| Demanda cog. | | | | | |
| Correlación de Spearman | -.250* | -.327* | -.138 | -.131 | -.267* |
| Sig. (bilateral) | .011 | .001 | .166 | .189 | .007 |

| | | | | | |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Cons. Salud | | | | | |
| Correlación de Spearman | -.284* | -.541* | -.334* | -.217* | -.319* |
| Sig. (bilateral) | .004 | .000 | .001 | .028 | .001 |
| Carac. de la tarea | | | | | |
| Correlación de Spearman | -.262* | -.413* | -.380* | -.145 | -.283* |
| Sig. (bilateral) | .008 | .000 | .000 | .145 | .004 |
| Org. Tiempo | | | | | |
| Correlación de Spearman | .148 | .064 | .060 | .135 | .136 |
| Sig. (bilateral) | .138 | .525 | .548 | .176 | .173 |
| Ritmo de trabajo | | | | | |
| Correlación de Spearman | .340* | .182 | .248* | .364* | .298* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .067 | .012 | .000 | .002 |

Al correlacionar los cuestionarios Carga Mental y Percepción de Teletrabajo se observa que según el índice de significancia ($p < .05$) la dimensión Demanda cognitiva correlaciona de manera negativa con: Apoyo organizacional ($r = -.250$, $p = .011$), Conciliación Trabajo-Familia (CTF) ($r = -.327$, $p = .001$) y Factores Ambientales del hogar ($r = -.267$, $p = .007$). Las

dimensiones Consecuencias para la salud y Características de la tarea correlaciona negativamente con todas las dimensiones del cuestionario Percepción y condiciones de Teletrabajo como se puede observar en la Tabla 6. La dimensión Organización temporal no correlaciona con ninguna de las dimensiones del Cuestionario de Percepción y Condiciones de Teletrabajo. En cuanto a la dimensión Ritmo de trabajo está correlaciona positivamente con Apoyo organizacional ($r = .340$, $p = .000$), Satisfacción con la modalidad Teletrabajo ($r = .248$, $p = .012$), Apoyo en manejo tecnológico ($r = .364$, $p = .000$) y Factores ambientales del hogar ($r = .298$, $p = .002$).

Tabla N°7:

Correlación de Pearson Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia y Cuestionario Percepción y condiciones de Teletrabajo

| | Apoyo org. | CTF | Satisfacción Teletrabajo | Apoyo manejo Tec. | Factores amb. Del hogar |
|------------------------|------------|--------|--------------------------|-------------------|-------------------------|
| General Familia | | | | | |
| Correlación de Pearson | -.454* | -.604* | -.353* | -.374* | -.446* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| General Trabajo | | | | | |
| Correlación de Pearson | -.475* | -.551* | -.346* | -.388* | -.428* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Estrés-Familia

| | | | | | |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Correlación de Pearson | -.432* | -.518* | -.304* | -.366* | -.398* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Estrés-Trabajo

| | | | | | |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Correlación de Pearson | -.439* | -.516* | -.322* | -.354* | -.383* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Conducta-Familia

| | | | | | |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Correlación de Pearson | -.388* | -.581* | -.296* | -.326* | -.469* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Conducta-Trabajo

| | | | | | |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Correlación de Pearson | -.476* | -.537* | -.364* | -.394* | -.457* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Tiempo-Familia

| | | | | | |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Correlación de Pearson | -.387* | -.500* | -.343* | -.300* | -.303* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Tiempo-Trabajo

| | | | | | |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Correlación de Pearson | -.401* | -.475* | -.272* | -.328* | -.346* |
| Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Como se ve en la Tabla N°7 las dimensiones del Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia correlacionan negativamente con todas las dimensiones del Cuestionario Percepción y condiciones de Teletrabajo, lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas y cuando uno de los indicadores de una suben los de la otra bajan y viceversa, de acuerdo a lo anterior se puede decir que a mayor satisfacción con la modalidad Teletrabajo, menores conflictos trabajo-familia.

Tabla N°8:

Correlación de Spearman Cuestionario Conflicto Trabajo-Familia y Cuestionario Carga Mental

| | Dem. cog | Salud | Carac. Tarea | Org. Tiempo | Ritmo de trab |
|-----------------------------|----------|-------|--------------|-------------|---------------|
| Ind. General Trabajo | | | | | |
| Correlación Spearman | .269* | .503* | .336* | -.142 | -.209* |
| Sig | .006 | .000 | .001 | .156 | .035 |
| Ind. General Familia | | | | | |
| Correlación Spearman | .278* | .539* | .311* | -.135 | -.184 |
| Sig | .005 | .000 | .001 | .177 | .064 |
| Estrés-Trabajo | | | | | |
| Correlación Spearman | .181 | .480* | .326* | -.166 | -.165 |
| Sig | .069 | .000 | .001 | .096 | .098 |

| | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Estrés-Familia | | | | | |
| Correlación Spearman | .210* | .458* | .247* | -.128 | -.139 |
| Sig | .034 | .000 | .012 | .201 | .163 |
| Conducta-Trabajo | | | | | |
| Correlación Spearman | .346* | .490* | .344* | -.110 | -.251* |
| Sig | .000 | .000 | .000 | .273 | .011 |
| Conducta-Familia | | | | | |
| Correlación Spearman | .250* | .546* | .375* | -.187 | -.188 |
| Sig | .011 | 0.11 | .000 | .060 | .058 |
| Tiempo-Trabajo | | | | | |
| Correlación Spearman | .226* | .405* | .263* | -.099 | -.173 |
| Sig | .022 | .000 | .008 | .322 | .083 |
| Tiempo-Familia | | | | | |
| Correlación Spearman | .210* | .349* | .110 | .011 | -.051 |
| Sig | .034 | .000 | .272 | .913 | .614 |

En la tabla se observa que la dimensión de carga mental correlaciona de manera positiva con las dimensiones de Conflicto trabajo-familia: indicador general de familia ($r = .278$, $p = .005$), indicador general de trabajo ($r = .269$, $p = .006$), estrés-familia ($r = .210$, $p = .034$), conducta-familia ($r = .250$, $p = .011$), conducta-trabajo ($r = .346$, $p = .000$), tiempo-familia ($r = .210$, $p = .034$) y tiempo-trabajo ($r = .226$, $p = 0.22$). La dimensión consecuencia para la salud

correlaciona positivamente con todas las dimensiones del cuestionario de conflicto trabajo familia (CTF), es decir que a medida que las consecuencias para la salud disminuyen los conflictos en todas las áreas disminuirá. El factor características de la tarea también correlaciona de manera positiva con las dimensiones de CTF, excepto con la dimensión de tiempo-familia, es decir, el conflicto generado entre el tiempo y la familia no tiene relación con las características de la tarea en el trabajo. La dimensión organización temporal no correlaciona con ninguna de las dimensiones de CTF. El ritmo de trabajo correlaciona de manera negativa con el indicador general de trabajo ($r = -.209$, $p = 0.35$) y con conducta-trabajo ($r = -.251$, $p = .011$), lo que indica que a medida que el ritmo de trabajo disminuye el conflicto en dirección al trabajo aumentará del mismo modo sucede con la dimensión conducta-trabajo.

VIII. Discusión y conclusión

La implementación de la modalidad de teletrabajo se comenzó a implementar de manera imprevista en Chile y el mundo, debido a que por la pandemia no era recomendable reunir a las personas en su lugar de trabajo por riesgo de contagio, de este modo fue necesario realizar reformas laborales para legislar en cuanto a esta modalidad. Muchos estudios anteriores son los que muestran las ventajas y desventajas del teletrabajo, entre las que destacan cuestiones de reducción de costos tanto para el empleador como para el trabajador, sin embargo, esto requiere un gran desafío para ambos lados, el adaptarse a las tecnologías, organización temporal con el fin de compatibilizar el trabajo con las labores del hogar (Rubio, 2010), en este caso se han observado diferencias entre género, indicando que mujeres casadas y con hijos tienen facilidad para acomodarse a las condiciones del teletrabajo ya que esto les permite compatibilizar su trabajo con las labores del hogar (Rámirez y Hernández, 2019). Pieró y Soler (2020) reflexionan acerca de las ventajas que ha traído el teletrabajo en el contexto de España, lo que se extrapola a otros contextos como el nacional, en donde indican que esta modalidad ha permitido conciliar el trabajo con la familia, sin embargo, el no contar con los recursos suficientes en el hogar y el tener que adaptar la casa a esta modalidad estaría generando algunas consecuencias de sobrecarga en los trabajadores.

De acuerdo con los datos recogidos por las pruebas “Escala de percepción de teletrabajo”, “Conflicto trabajo familia” y “Escala subjetiva de carga mental”. Se concluye con respecto a la hipótesis uno que la relación existente entre percepción de teletrabajo y conflicto trabajo familia correlaciona en la totalidad de las dimensiones de manera negativa, es decir que a medida que la percepción de teletrabajo aumenta o mejora, el conflicto trabajo-familia disminuye, lo que según Barrera, Cárdenas y Chaves (2020) se debería al ahorro de energía,

tiempo y dinero relacionados al desplazamiento casa-trabajo/trabajo-casa lo que impacta reduciendo el conflicto trabajo-familia, ya que estos recursos son invertidos ahora en la familia.

Con respecto a la hipótesis dos, se observa que en la dimensión consecuencias para la salud y características de la tarea del cuestionario de carga mental, correlaciona negativamente con todas las dimensiones del teletrabajo, esto se puede explicar debido a la situación de pandemia que genera altos niveles de ansiedad y estrés en las personas extrapolando estos estados de fatiga percibiendo las demandas del trabajo más altas que en otras circunstancias (Venegas y Leyva, 2020).

La hipótesis tres plantea que la Escala de carga mental correlaciona positivamente con el cuestionario de conflicto trabajo-familia, según lo que muestran los datos se ve que existe esta correlación positiva en las dimensiones de demanda cognitiva, consecuencias para la salud y características de la tarea, es decir que a mayor carga mental en las áreas descritas anteriormente se presentarán mayores niveles de conflicto trabajo familia, de lo contrario en los dominios relacionados al tiempo la correlación es negativa, es decir que a mayor capacidad de organización del tiempo, menos conflictos trabajo-familia. Como indica Biedma y Medina (2014) a más conflicto trabajo-familia mayores niveles de estrés, lo que repercutirá en el desempeño del trabajador en las dimensiones afectadas como demanda cognitiva, consecuencias para la salud y características de la tarea.

Con respecto a la correlación positiva entre las dimensiones de conflicto trabajo-familia y las dimensiones de carga mental enfocadas en el ritmo de trabajo(capacidad del trabajador para organizar el tiempo en el desempeño de la tarea), explica que a mayor organización del tiempo en el trabajo se presentarán menos conflictos en las esferas de trabajo-familia, lo que destaca Sanz (2011) es que uno de los pilares básicos para el desarrollo de políticas de

conciliación trabajo-familia son las relacionadas a los horarios y el límite de tiempo para las actividades laborales, de este modo se reduce el agotamiento del trabajador.

Finalmente, se concluye que el teletrabajo correlaciona de manera negativa con las dimensiones de carga mental ($r = -.307$, $p = .002$) y conflicto trabajo familia ($r = -.572$, $p = .000$), es decir que a medida que el trabajador se sienta más satisfecho con la modalidad teletrabajo esto reducirá su carga mental, evitando el surgimiento de problemas de salud mental como estrés o depresión entre otros, influyendo también en la reducción de conflictos de carácter trabajo-familia o familia-trabajo. Del mismo modo, la carga mental se relaciona de manera positiva con el cuestionario conflicto trabajo-familia ($r = .360$, $p = .000$), indicando que a mayor carga mental es más probable que existan conflictos del tipo trabajo-familia/familia-trabajo, a excepción de las dimensiones enfocadas en la organización temporal.

Es importante mencionar que este estudio presenta algunas limitaciones, las cuales pudieron alterar los resultados finales y la fiabilidad de estos, en primer lugar el número de muestra podría no ser representativo de todos los trabajadores del sector privado de Chile, ya que la mitad de la muestra solo pertenece a una empresa dedicada a la venta de productos online, además todos los participantes formaban parte del rubro económico, excluyendo áreas como la educación (privada), minería, entre otros, además, la mayoría de los encuestados eran personas entre los 20 y 30 años solteros y sin hijos. También la fecha en que se aplicó la mayoría de los cuestionarios corresponde a época estival en Chile, entre los meses de enero y febrero, posteriormente marzo y abril, donde la carga mental de los trabajadores suele ser baja a comparación de otros periodos del año como noviembre y diciembre.

Para futuras investigaciones se sugiere tomar en consideración aspectos de género, considerando los múltiples roles que cumple la mujer a diferencia de los hombres en cuanto al cuidado del hogar, niños o ancianos, del mismo modo tomar en cuenta también el estado civil

de los participantes estableciendo si existen o no diferencias entre los diferentes estados, y por último considerar la edad de los participantes, ya que esta puede influir en el manejo tecnológico dificultando el desempeño del teletrabajo. Otro punto por considerar para futuras investigaciones son el impacto en las dimensiones estudiadas de algunos factores de riesgo psicosocial o emocionales como el cansancio, el estrés, sentimientos de aislamiento, etc. Considerando de qué manera podría esto afectar a los teletrabajadores y la productividad de la empresa. De igual manera es importante conocer cómo ha afectado la calidad de vida laboral de los trabajadores la modalidad de teletrabajo a diferencia de modalidades presenciales.

IX. Referencias

- Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187.
- Andrade, N. (2013). *El teletrabajo y su inserción en la legislación ecuatoriana* [Tesis pregrado, Universidad de las Américas].
<http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/158/1/UDLA-EC-TAB-2013-05.pdf>.
- Barrera, L., Cárdenas, P. y Chaves, A. (2020). *Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador* [Tesis Doctoral, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
- Biedma, J. y Medina, J. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.
- Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho*, 35, 70-105.
- Carlson, S., Kacmar, M. & Williams, J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Carrasco-Mullins, R. (2021). Teletrabajo: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores. *Revista FAECO sapiens*, 4(2), 01-14.
- Ceballos, P., Paravic, T., Burgos, M. y Barriga, O. (2014). Validación de escala subjetiva de carga mental de trabajo en funcionarios/as universitarios. *Ciencia y enfermería*, 20(2), 73-82.

- Ceballos, P., Rolo, G., Hernández, E., Díaz, D., Paravic, T. y Burgos, M. (2015) Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en unidades críticas. *Revista latinoamericana enfermagem*, 23(2), 315-322.
- Ceballos, P., Rolo, G., Hernández, E., Díaz, D., Paravic, T., Burgos, M. y Barriga, O. (2016). Validación de la escala subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM) en profesionales de la salud de Chile. *University psychology*, 15(1), 261-270.
- CNN. (2020). Cronología del COVID-19: Todos los hitos claves en Chile y el mundo desde el 31/12/19. Recuperado de https://www.cnnchile.com/coronavirus/hitos-claves-covid-19-chile-mundo-cronologia_20200505/.
- Coyago, F., Alcocer, M., Carpio, J. y Troya, M. (2020). Protocolo de prevención del riesgo psicosocial en intervinientes operativos y administrativos en covid-19. Recuperado de https://www.salud.gob.ec/wpcontent/uploads/2020/03/PROTOCOLO-DE-PREVENCIÓN-DE-RIESGOSPSICOSOC-MTT2-_2020.pdf.
- Díaz, E., Rubio, S., Martín, J. y Luceño, L. (2010). Estudio psicométrico del índice de carga mental NASA-TLX con una muestra de trabajadores españoles. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 26(3), 191-199.
- Díaz, C. (2010). Actividad laboral y carga mental de trabajo. *Ciencia y trabajo*, 12(36), 281-292.
- Escobar, E. (2020). *Teletrabajo en situación de estado excepcional de alarma sanitaria*. [Tesis de máster, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22989/Teletrabajo%20en%20situacion%20de%20estado%20excepcional%20de%20alarma%20sanitaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gómez, C. (2020). El teletrabajo, un estudio comparado. Recuperado de http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- González, J. y Mardones, M. (2020). Teletrabajo y Calidad de Vida: tres desafíos para Chile. Recuperado <https://www.factec.usach.cl/teletrabajo-y-calidad-de-vida-tres-desafios-para-chile>.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (2010). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 97.
- Jiménez, A., Mendiburo, N. y Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en psicología latinoamericana*, 29(2), 317-329.
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista diversitas*, 11(2), 289-302.
- Ley N°21220. Diario oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 26 de marzo de 2020.
- Montalvo, J. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques Jurídicos*,(2), 121-133.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Ossa, C, Jiménez, A y Gómez, V (2021 en prensa) "Validez interna del cuestionario percepción de condiciones para teletrabajo en el hogar" a Acta Colombiana de Psicología.

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

Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios gerenciales*, 29(129), 445-455.

Paris, L. (2011). Teletrabajo y género: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia - trabajo. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Peiró, J. y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.

Ramírez, M. y Hernández, P. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119.

Rubbini, N. (2012) Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria

Académica.

Disponible

en:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf.

- Rubio, S., Díaz, E., Martín, G. y Luceño, L. (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial diferencias por baja laboral. *Ansiedad y estrés*, 16 (3), 271-282.
- Ruiz, R. (2015). El teletrabajo: hacia una nueva forma de trabajo en Chile. *Revista de derecho y ciencias penales: ciencias sociales y políticas*, (21), 1-9.
- Sánchez, C. y Gálvez. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athena digital*, (15), 57-79.
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 115-126.
- Soto, T., Vera, C., Fuenzalida, J., Díaz, R y Darville, P. (2018). Teletrabajo en el Estado de Chile: efectos y desafíos para su diseño e implementación. Recuperado de <http://www.sistemaspublicos.cl/publicacion/teletrabajo-en-el-estado-de-chile-efectos-y-desafios-para-su-diseno-e-implementacion/>.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J. e Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia.
- Venegas, E. y Leyva, C. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista española de salud pública*. 94, 0-0.

X. Anexos

Anexo 1: Información sociodemográfica

Tabla N 1:

Información edad, género y estado civil de los participantes

| Identificación | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Edad | | |
| 20-30 | 59 | 59% |
| 30-40 | 42 | 41% |
| 40-50 | 6 | 5% |
| 50-60 | 2 | 1% |
| Género | | |
| Femenino | 55 | 53% |
| Masculino | 46 | 45% |
| No binario | 1 | 1% |
| Estado civil | | |
| Casado | 14 | 13% |
| Separado | 2 | 2% |
| En pareja | 32 | 31% |
| Soltero | 53 | 52% |
| Viudo | 0 | 0% |
| Acuerdo de Unión Civil | 1 | 1% |

Tabla N°2:

Información sobre hijos

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| ¿Tiene hijos? | | |
| Sí | 26 | 25% |
| No | 76 | 74% |
| Número de hijos | | |
| 1 | 9 | 8% |
| 2 | 12 | 11% |
| 3 | 4 | 3% |
| 4 o más | 1 | 1% |

| | | |
|----------|----|-----|
| Edades | | |
| 0-3 | 9 | 8% |
| 4-8 | 13 | 12% |
| 9-12 | 5 | 4% |
| 13-16 | 5 | 4% |
| 17 o más | 4 | 3% |

Tabla N°3:

Demandas de cuidado

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------------|------------|------------|
| Vive con personas de riesgo | | |
| Sí | 23 | 22% |
| No | 79 | 77% |
| ¿Está al cuidado de adulto mayor? | | |
| Sí | 8 | 7% |
| No | 94 | 92% |
| ¿Está al cuidado de niños? | | |
| Sí | 11 | 10% |
| No | 91 | 89% |

Tabla N°4:

Condiciones laborales

| Ítem | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Estamento | | |
| Auxiliar | 2 | 2% |
| Administrativo | 23 | 22% |
| Técnico | 6 | 5% |
| Profesional | 69 | 67% |
| Directivo | 2 | 2% |
| Tipo de contrato | | |
| Planta | 70 | 68% |

| | | |
|---|-----|------|
| Honorario | 13 | 12% |
| A contrata | 19 | 18% |
| Protocolos Teletrabajo | | |
| Sí | 80 | 78% |
| No | 16 | 15% |
| No sé | 6 | 5% |
| Dispone de: | | |
| Computador | | |
| Sí | 102 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| Impresora | | |
| Sí | 44 | 43% |
| No | 58 | 56% |
| Equipos para grabar (fotocopias, escáner, etc) | | |
| Sí | 58 | 56% |
| No | 44 | 43% |
| Los equipos son aportados por: | | |
| Ud. | 40 | 39% |
| Familiares | 2 | 2% |
| Institución | 60 | 58% |

Anexo 2: Encuesta sociodemográfica

Encuesta Sociodemográfica

Edad _____

Género

| | |
|-----------|--------------------------|
| Femenino | <input type="checkbox"/> |
| Masculino | <input type="checkbox"/> |

Estado civil. Marque una respuesta.

| | |
|------------------------------|--|
| Casado/a | |
| Separado/a | |
| En pareja | |
| Soltero/a | |
| Viudo/a | |
| Acuerdo de unión civil (AUC) | |

Edades de los hijos/as (en caso de no tener hijos, omita su respuesta y pase a la siguiente pregunta)

| | |
|------------------|--|
| De 0 a 3 años | |
| De 4 a 8 años | |
| De 9 a 12 años | |
| De 17 o mas años | |

¿Vive con personas que se encuentren en grupos de riesgo frente al COVID-19? (Mayores de 70 años, inmuno deprimido, personas con enfermedades cardiacas o pulmonares, diabéticos, mujeres embarazadas)

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

¿Está usted a cargo de adultos/as mayores?

| | |
|----|--|
| Si | |
|----|--|

| | |
|----|--|
| No | |
|----|--|

¿Está a cargo del cuidado de niños/as y/o jóvenes en edad escolar y que no tiene quienes los cuide mientras no tenga clases?

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

En cuanto a su trabajo _____

Años de experiencia laboral en la institución _____

Estamento

| | |
|----------------|--|
| Auxiliar | |
| Administrativo | |
| Técnico | |
| Profesional | |
| Directivo | |

Tipo de contrato

| | |
|------------|--|
| Planta | |
| Honorario | |
| A contrata | |

¿Ud. Actualmente está atendiendo público?

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

¿Existe en su trabajo protocolos formalizados en cuanto al teletrabajo?

nose

| | |
|-------|--|
| Si | |
| No | |
| No sé | |

Dispone de un equipo computacional en su domicilio:

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

Dispone de impresora e insumos (tinta, hojas)

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

Los equipos e insumos son aportados por:

| | |
|------------|--|
| Ud. | |
| Familiares | |

| | |
|-------------|--|
| Institución | |
|-------------|--|

Dispone de medios para grabar o escanear documentos

| | |
|----|--|
| Si | |
| No | |

Anexo 3: Cuestionario de percepción y condiciones teletrabajo
TELETRABAJO

A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto a la percepción y condiciones del teletrabajo. Solicitamos indique en qué medida Ud. percibe que ocurre cada afirmación, considerando lo siguiente

- 1: Nada de acuerdo
- 2: Poco acuerdo
- 3: Ni acuerdo ni desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Muy de acuerdo

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

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 9. Dispongo de tiempo y espacios de contacto y colaboración con mis colegas. | | | | | |
| 10. Tengo la oportunidad de desarrollar mis propias habilidades en mi trabajo. | | | | | |
| 11. Tuve capacitación o entrenamiento que me han preparado para utilizar equipos tecnológicos y softwares. | | | | | |
| 12. Dispongo de un espacio de ruido controlado para realizar mis tareas de teletrabajo. | | | | | |
| 13. Siento que dedico el tiempo adecuado a mi familia. | | | | | |
| 14. Tengo maneras de demostrar mi avance en las tareas que realizo, sin necesidad de que mi jefe/supervisor me monitoree. | | | | | |
| 15. Tengo contacto directo y adecuado con mi jefe/supervisor cuando lo requiero. | | | | | |
| 16. Puedo organizar y hacer mi trabajo en los horarios que me parecen más adecuados. | | | | | |
| 17. Tengo la capacidad de saber si estoy haciendo un buen trabajo. | | | | | |
| 18. Dispongo de espacios privados o propios para realizar mis tareas de teletrabajo. | | | | | |
| 19. Dispongo del tiempo adecuado para satisfacer mis necesidades básicas como comer, dormir y aseo personal. | | | | | |
| 20. Mi jefe/supervisor reconoce que mi trabajo está siendo ejecutado y que se han logrado los objetivos. | | | | | |
| 21. Tengo momentos para conversar con mis colegas sobre mi trabajo y la modalidad de Teletrabajo. | | | | | |
| 22. Logro gestionar mi tiempo para cubrir todas mis responsabilidades. | | | | | |
| 23. Recibí capacitación especializada que me habilitó para desarrollar mi trabajo bajo esta modalidad. | | | | | |
| 24. El lugar que utilizo, permite aislarme de las actividades del hogar. | | | | | |
| 25. En general estoy contento/a de poder trabajar en casa. | | | | | |
| 26. Tengo indicadores de gestión o metas de resultados en mi trabajo. | | | | | |
| 27. Siento que ha sido beneficioso para mí como funcionario esta modalidad de teletrabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 28. Mi jefe/supervisor confía en mi trabajo, y no está monitoreando constantemente mi trabajo. | | | | | |
| 29. Recibí equipamiento de mi organización que me habilitó para desarrollar mi trabajo en esta modalidad. | | | | | |
| 30. En general, me he sentido satisfecho por trabajar en los espacios de mi vida cotidiana. | | | | | |
| 31. Tengo procedimientos claros y justos para determinar los resultados de mi trabajo. | | | | | |
| 32. Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mi jefe o supervisor | | | | | |
| 33. Tengo claridad de mi rol y de lo que se espera de mi trabajo. | | | | | |
| 34. Cuento con las condiciones tecnológicas suficientes para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 35. Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 36. El mobiliario disponible presenta condiciones ergonómicas que facilitan mi desempeño. | | | | | |

Anexo 4: Cuestionario conflicto Trabajo-familia

TRABAJO Y FAMILIA

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

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi Siempre

5= Siempre

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía | | | | | |
| 2 | El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar | | | | | |
| 3 | He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales | | | | | |
| 4 | El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 5 | El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera | | | | | |
| 6 | He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares | | | | | |
| 7 | Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado como para participar en responsabilidades o actividades familiares | | | | | |
| 8 | A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia | | | | | |
| 9 | Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado para hacer cosas que me divierten | | | | | |
| 10 | Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado por mi familia en el trabajo | | | | | |
| 11 | Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo. | | | | | |
| 12 | La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo | | | | | |
| 13 | Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa | | | | | |
| 14 | Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa | | | | | |
| 15 | Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser buen padre/ esposo | | | | | |
| 16 | La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaces en el trabajo | | | | | |
| 17 | Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales | | | | | |
| 18 | Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo. | | | | | |

Anexo 5: Escala subjetiva de carga mental de trabajo

Escala subjetiva de carga mental de trabajo

A continuación encontrará algunas cuestiones relativas a las condiciones y características de su trabajo.

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

sus respuestas, asegurándole que ninguna persona ajena al mismo podrá tener acceso a esta información.

Responda considerando que:

1: Muy bajo

2: Bajo

3: Medio

4: Alto

5: Muy alto

| Item | 1.Muy bajo | 2. Bajo | 3. Medio | 4. Alto | 5. Muy alto |
|---|------------|---------|----------|---------|-------------|
| 1.- El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es: | | | | | |
| 2.- La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es: | | | | | |
| 3.- El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es: | | | | | |
| 4.- Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar son: | | | | | |
| 5.- El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar es mi trabajo es: | | | | | |
| 6.- El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, otros compañeros solicitando información,etc.) durante la realización de mi trabajo es: | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 7.- La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es: | | | | | |
| 8.- El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es: | | | | | |
| 9.- El cansancio que me produce mi trabajo es: | | | | | |
| 10.- Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo | | | | | |
| 11.- Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección "departamento/unidad/centro" | | | | | |
| 12.- Además de las pausas reglamentarias el trabajo me permite hacer pausas cuando lo necesito | | | | | |
| 13.- En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez | | | | | |
| 14.- En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados | | | | | |
| 15.- Al final de la jornada de trabajo me siento agotado | | | | | |
| 16.- Me siento agotado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo | | | | | |
| 17.- Tengo dificultades para relajarme después del trabajo | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 18.- El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo | | | | | |
| 19.- El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es: | | | | | |
| 20.- El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es: | | | | | |

Anexo 6: Informe retroalimentación empresa



Informe ejecutivo (Nombre empresa)

Samira Berrios y Alejandra Moya

01 de abril del 2021, Talca



Durante los días 20 de enero y 9 de febrero del presente año se aplicó vía online a los trabajadores de la empresa Yapo.cl el cuestionario “Calidad de Vida Laboral en Tiempos de Pandemia” el cual contenía 4 instrumentos que medían: Condiciones de teletrabajo, Conciliación trabajo-familia, Identificación de emociones y Carga mental. La aplicación tenía como objetivo identificar los efectos que ha tenido la modalidad de teletrabajo en los trabajadores de la empresa con respecto a la capacidad para conciliar el trabajo y la familia, lidiar con la carga mental y agentes estresores de sus vidas cotidianas. De los 133 trabajadores a los cuales se les envió el cuestionario a través del correo de la empresa, 52 contestaron.

De acuerdo con los resultados arrojados por el cuestionario Conflicto Trabajo-Familia, el cual mide el conflicto entre el trabajo y la familia abordando los componentes de tiempo, estrés y comportamiento. Se identifica que en promedio la dimensión que ejerce mayor interferencia entre el trabajo y la familia es la familia, sin embargo esta diferencia es mínima.

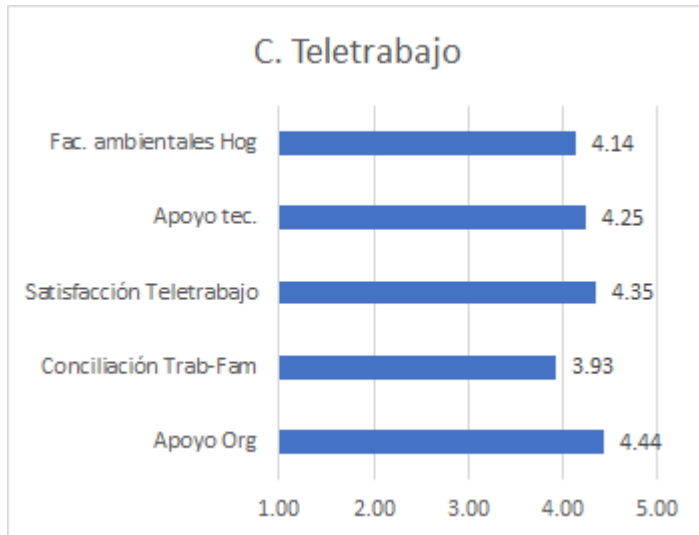
Con respecto al ajuste Comportamiento-Familia, fue el que en promedio puntuó más, es decir, que el rol que el trabajador debe cumplir en el trabajo interfiere en su comportamiento con la familia. En el indicador de tiempo se ve una baja con respecto al resto, es decir que el tiempo que los trabajadores dedican a un rol no interfiere en el cumplimiento de otros roles. Del mismo modo la dimensión tiempo-familia es uno de los más bajos, por lo que se concluye que el tiempo que se le dedica al trabajo no interfiere en el tiempo que se le dedica a la familia. A continuación se presenta un gráfico con los resultados del Test.



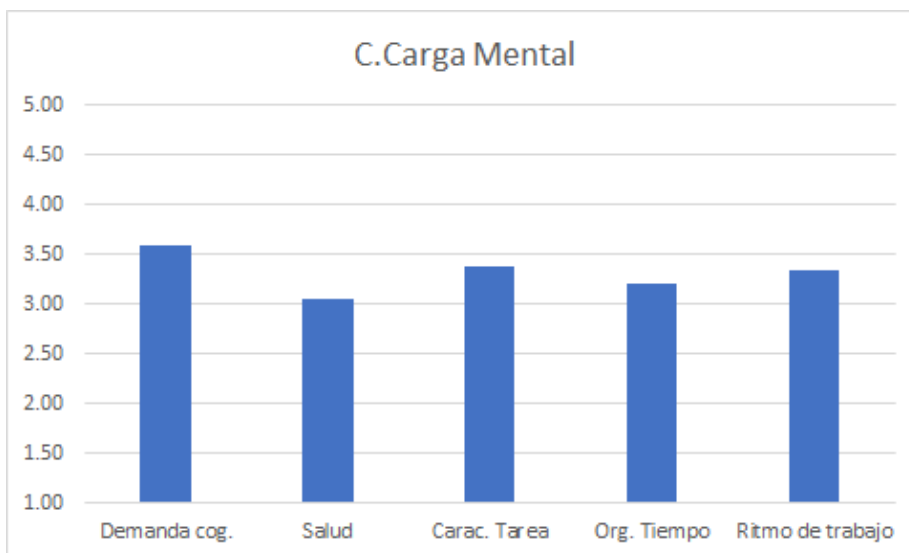
De acuerdo con la comparación de medias entre hombres y mujeres no existen diferencias significativas en ninguna de las dimensiones del cuestionario, tampoco existen diferencias significativas en las respuestas entregadas con trabajadores con hijos y los trabajadores sin hijos.

Con respecto al cuestionario Condiciones de Teletrabajo en cuanto al promedio de respuestas destaca la dimensión Apoyo Organizacional, en relación a que los trabajadores cuentan con los materiales necesarios para llevar a cabo su trabajo desde sus hogares, además de percibir un apoyo por parte de supervisores al momento de retroalimentar el trabajo realizado, seguido de la dimensión de Satisfacción con la modalidad de teletrabajo promediando 4.35 punto en un máximo de 5. En relación a las áreas vinculadas al hogar

Factores ambientales del hogar (4,14) y Conciliación Trabajo-Familia (3,93) fueron las más bajas con respecto a lo organizacional.



El cuestionario “Carga Mental” arroja como resultado que los trabajadores perciben que su trabajo requiere de una alta demanda cognitiva lo que correlaciona con que el segundo puntaje más alto es “Características de la tarea” el cual indica las interrupciones dentro del trabajo, le sigue Ritmo de trabajo y organización del tiempo que indica una leve dificultad para organizar el tiempo antes y durante la ejecución de la tarea. Lo que respecta a la salud, qué tanto le afecta el trabajo al individuo es muy bajo, por lo que no representa un problema.



En relación al Test de Identificación de Emociones en la escala de estrés del 1 al 10 la mayoría de los trabajadores muestran un 8, con esto se realiza una tabla de correlación entre el nivel de estrés del trabajador y la intensidad con la que sientes diversas emociones, y se identifica que a mayor estrés destacan las emociones catalogadas como “negativas” tales como: Ira, temor, culpa, tristeza y celos. Las situaciones estresantes descritas por los trabajadores la mitad de las respuestas apuntan a situaciones vividas en el trabajo las cuales les generan estrés encontrándose relacionadas a la cantidad de trabajo a fin de año y el cumplimiento de metas, la disminución del personal en los equipos, y otras derivadas de haber quedado sin trabajo en el pasado o proyectos que no resultaron de forma satisfactoria, la segunda fuente de estrés para los trabajadores actualmente es derivada de la situación de pandemia, cuarentenas y enfermedad de seres queridos. En tercer lugar se destacan situaciones relacionadas a la salud mental enfocadas a problemas de ansiedad, crisis de pánico, sentimientos de soledad, incapacidad de conciliar el trabajo y los estudios y el miedo por asaltos.

En conclusión se reconoce satisfacción con la modalidad Teletrabajo, no existe interferencia significativa entre el trabajo y la familia o viceversa, también se identifica un alto apoyo por parte de la organización en relación a condiciones materiales y laborales.

Los resultados se podrían explicar debido a que la mayoría de los encuestados son adultos jóvenes entre 26 y 38 años, solteros (50%) y más del 78% no tienen hijos, por lo que el tema familiar no es una interferencia para el trabajo y tampoco el trabajo lo es en aspectos familiares, además el que sean jóvenes tienen mejor manejo de las tecnologías y presentan facilidades para el teletrabajo. Sin embargo, existe una alta carga mental en los trabajadores, lo que afecta en su salud mental, apareciendo estados emocionales desagradables tales como miedos, sentimientos de soledad, problemas de ansiedad y crisis de pánico, estrés, etc.

De acuerdo a lo anterior se propone abordar temáticas de apoyo interpersonal tales como focus group, para distinguir de manera específica las problemáticas que aquejan a los trabajadores tanto dentro como fuera de la empresa, también acercar y divulgar a los

trabajadores información acerca de gestión/regulación emocional enfocados en ansiedad y estrés. Por otra parte visibilizar redes de apoyo internas y externas a las cuales los trabajadores puedan recurrir cuando lo necesiten, y por último finalizar el año otorgando a los trabajadores una instancia de reunión y conversación acerca de las situaciones laborales vividas durante el año, las estrategias que fueron o no fueron efectivas para resolver problemas, permitiendo que puedan hablar también de sus emociones en un lugar seguro.

Plan de trabajo

| Objetivo | Actividades | Descripción |
|--|---|---|
| Prevenir problemas de estrés y ansiedad en los trabajadores. | <ul style="list-style-type: none"> Promover pausas activas en modalidad Remota. Divulgar información acerca de la gestión emocional enfocada en el estrés y ansiedad. | Consisten en actividades que promuevan técnicas de relajación y estrategias para lidiar con el estrés y la ansiedad ocasionada tanto en el trabajo como fuera de él. |
| Reconocer procesos interpersonales de cada equipo. | <ul style="list-style-type: none"> Reuniones de equipos anuales. | Tiene como propósito reconocer los procesos interpersonales de los trabajadores de cada equipo. Establecer conversaciones grupales en donde se puedan analizar estrategias de afrontamiento a situaciones laborales vividas durante el año. |
| Visibilizar redes de apoyo psicosocial tanto internas como externas. | <ul style="list-style-type: none"> Identificar y sociabilizar redes de apoyo externas. Identificar y sociabilizar redes de apoyo internas. | Poner a disposición de los trabajadores información acerca de programas, talleres, etc. externos a la empresa que puedan brindar apoyo en salud mental. También establecer claramente a quién recurrir dentro de la empresa ante una necesidad de primeros auxilios psicológicos. |

Anexo 7: Carta de autorización

Talca 4 de enero de 2021.

Srta.

Claudia Cerda

Jefe de Desarrollo Organizacional Empresa Yapoc.cl

Santiago

Estimada:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. para informarle acerca del proceso de investigación que llevan a cabo las estudiantes egresadas de la Facultad de Psicología de la Universidad de Talca Anaelle Berrios y Alejandra Moya “Teletrabajo, conciliación trabajo-familia y carga mental en trabajadores del sector privado” con el propósito de optar al título de psicólogas, el objetivo principal del proyecto es identificar los efectos del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia y la carga mental de los trabajadores, permitiendo identificar factores a potenciar para un mejor trabajo bajo esta modalidad. Esta investigación está a cargo del académico de la Facultad Dr. Andrés Jiménez.

La investigación consiste en la aplicación de 4 cuestionarios a los trabajadores de la empresa, los que se realizarán de manera online a través de la aplicación Google Forms durante la segunda semana de enero. El tiempo promedio estimado para responder es de 30-40 minutos.

La información que Ud. nos entregue será procesada por el equipo de investigación y presentada en la defensa de tesis de las involucradas a un grupo de académicos de la Universidad de Talca. Además a la organización se le entregará un informe ejecutivo que contendrá los resultados analizados y sugerencias de mejoras.

Cabe señalar que la información entregada para esta investigación será completamente anónima y resguardada por los investigadores, los datos luego de cinco años serán eliminados.

Mediante el presente documento la Srta. Claudia Cerda encargada de Recursos Humanos de la empresa Yapo.cl da su autorización explícita para llevar a cabo el proyecto en la empresa antes mencionada.

De antemano agradecemos su tiempo y cooperación.
Se despide atentamente: Anaelle Berrios Riquelme.



Claudia Cerda
Jefe de Desarrollo Organizacional, Yapo.cl

Anexo 8: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título del Proyecto: “Estudio de Teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as de empresas del sector privado en Chile”

Institución Responsable: Universidad de Talca

Estimado Colaborador(a):

El presente proyecto forma parte del trabajo de memoria para optar al título de psicóloga en la Universidad de Talca de las estudiantes egresadas Anaelle Berrios Riquelme y Alejandra Moya Vásquez bajo la supervisión del psicólogo Dr. Andrés Jiménez Figueroa académico de dicha institución.

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en el estudio “Teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as de empresas del sector privado en Chile” que a continuación se describe en forma resumida. Recuerde que al marcar “Acepto” en el formulario web, Ud acepta tomar parte en este estudio.

¿Cuál es el objetivo del proyecto? Nos interesa conocer sus percepciones sobre el teletrabajo en el contexto de la pandemia, y cómo ha afectado su experiencia laboral y las posibilidades de conciliar trabajo y familia.

¿Qué vamos a hacer? Le pedimos que responda una encuesta en línea. Esta encuesta es voluntaria, anónima y tomará aproximadamente 30-40 minutos de su tiempo. Toda la información que nos entregue será estrictamente confidencial.

¿Qué beneficios tiene esta investigación? Aunque esta investigación no tiene compensación monetaria o de otro tipo para Ud., esperamos que nos ayude a entender cómo la pandemia ha afectado la experiencia laboral de las personas, lo cual permitirá hacer recomendaciones para reducir sus impactos negativos. Esperamos que esta información sea divulgada a través de publicaciones en revistas y jornadas científicas, siempre de manera anónima y sin incluir ningún antecedente que permita identificarle a Ud. o a la organización para la cual trabaja.

¿Existe algún riesgo para mí? No. Si Ud no desea participar o responder alguna pregunta, ello no implicará ninguna consecuencia negativa para Ud.

¿Hay algún costo para mí? No, sólo el tiempo que Ud. pueda darnos.

¿Seré compensado/a monetariamente por mi tiempo? No, por lo cual agradecemos su buena disposición a colaborar con nosotros.

¿Qué sucederá con la información que entregue? La información que Ud. nos entregue será procesada por el equipo de investigación y presentada en la defensa de tesis de las involucradas a un grupo de académicos de la Universidad de Talca, además a su organización se le hará entrega de un informe ejecutivo que contendrá los resultados analizados y sugerencias de mejoras, cabe señalar que la información entregada será completamente

anónima. También esperamos que publicaciones científicas puedan derivarse de este estudio. Después de cinco años, todos los datos serán eliminados.

¿Con quién puedo contactarme si tengo dudas? Ud. puede contactarse con cualquiera de los investigadores responsables: Analle Berrios (aberrios15@alumnos.otalca.cl) y Alejandra Moya (amoya15@alumnos.otalca.cl) o con el profesor guía de esta investigación Dr. Andrés Jiménez (anjimenez@otalca.cl).

Desde ya muchas gracias por su colaboración.