



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN PSICOLOGÍA
RESIDENCIA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

RELACIÓN ENTRE AJUSTE AL TELETRABAJO E INTERACCIÓN TRABAJO-
FAMILIA EN UNA MUESTRA DE PERSONAS TELETRABAJADORAS

TESIS DE MAESTRÍA
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:
ANA LAURA ORDAZ GONZÁLEZ

TUTOR O TUTORES PRINCIPALES
DRA. MARIA LUISA CEPEDA ISLAS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTOR
DRA. SANDRA IVONNE MUÑOZ MALDONADO / Facultad de Estudio
Superiores Iztacala
DRA. IRMA ROSA ALVARADO GUERRERO / Facultad de Estudio Superiores
Iztacala
DR. DAVID JAVIER ENRÍQUEZ NEGRETE / Facultad de Estudio Superiores
Iztacala
DR. ISAIAS VICENTE LUGO GONZÁLEZ / Facultad de Estudio Superiores
Iztacala

LOS REYES IZTACALA, ESTADO DE MÉXICO, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos y Dedicatorias

No podría comenzar este apartado sin mencionar a la persona que siempre me ha apoyado, gracias mamá. Gracias por tu amor, paciencia, cuidados y sostén. Sobre todo, gracias por enseñarme que “A veces las cosas que queremos cuestan un poco más” y por ser para mí la viva imagen de trabajo y perseverancia.

Bubu, también gracias a ti por los cuidados y apapachos todos los días. Eres la mejor abuelita que me pudo haber tocado, gracias por echarme porras, por tanto, amor y siempre confiar en que lo puedo lograr.

Gracias a mis amigas Laura y Paola, porqué sin ellas este viaje llamado maestría hubiera sido mucho más pesado. Gracias por tanta sororidad, paciencia y empatía. Gracias por esas noches y madrugadas de estudio en las que también reímos y aprendimos.

Gracias a mi tía Araceli, a mi tío Berna y a güero, por compartir conmigo solidariamente su espacio, su casa, pues eso ha sido un gran apoyo para que yo pudiera cumplir esta meta llamada maestría.

Gracias a Milton por el sostén emocional en los momentos en los que dude lo que estaba haciendo. Gracias por ser un compañero amoroso, empático y dispuesto a acompañarme en mis proyectos personales y profesionales. Te amo.

Gracias a los doctores y doctoras que participaron en la etapa del jueceo del instrumento: Dra. Gabriela Valencia, Dr. Emmanuel Martínez, Dr. David Ruíz y Mtra. Diana Reza.

Gracias a todos los miembros del comité que me apoyaron y retroalimentaron con sus valiosos comentarios: Dra. Sandra Muñoz, Dra. Irma Alvarado, Dr. David Enríquez y Dr. Isaías Lugo.

Dra. María Luisa Cepeda Islas, un especial agradecimiento por la guía constante y el respeto que siempre tuvo hacía la idea de mi proyecto.

Gracias a todas mis amistades que siempre han estado de una u otra forma y que desde el inicio de la maestría estuvieron al pendiente de mi salud, de mi bienestar y de como iba mi proceso de aprendizaje. Gracias por seguir en el viaje: Miriam, Zuhey, Abril, Andrea, Claudia, Nancy, Annie, Clau Arlen, Gabriela y Moisés. Les quiero mucho.

Gracias a la UNAM que desde hace años me sigue dando la oportunidad de formarme y aprender.

Este trabajo tiene una especial dedicación a todas las mujeres que a lo largo de la historia han trabajado por visibilizarnos y hacernos parte de la comunidad científica.

Índice

Resumen.....	1
Abstract	2
Introducción	3
Marco teórico	5
El papel del psicólogo organizacional.....	5
Interacción Trabajo-Familia.....	10
Teletrabajo.....	17
Escala de Ajuste al Teletrabajo.....	21
Planteamiento del problema	24
Objetivos	28
Objetivo General	28
Objetivos específicos	28
Hipótesis.....	28
Método.....	29
Participantes	29
Tipo y diseño de investigación	29
Instrumentos	29
Procedimiento.....	31
Análisis de los datos	32
Resultados	34
Datos sociodemográficos	34
Validez de contenido de la Escala de Ajuste al Teletrabajo.....	35
Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Ajuste al Teletrabajo.....	36
Análisis Factorial Exploratorio del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING).....	43
Correlaciones entre la Escala de Ajuste al Teletrabajo y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)	44
Discusión y Conclusión	47
Referencias	51
Apéndices.....	59
Apéndice A. Escala de Opinión sobre el Teletrabajo	59
Apéndice B. Escala de Evaluación de Ajuste al Teletrabajo (Posterior al Jueceo).....	61
Apéndice C. Versión Final de la Escala de Ajuste al Teletrabajo	64
Apéndice D. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)	65

Resumen

Debido al contexto actual de cambio constante y el confinamiento derivado de la pandemia por COVID 19, el teletrabajo es una estrategia viable para que las organizaciones afronten este contexto integrando aspectos de las nuevas formas de trabajo. Por lo que el objetivo de esta investigación fue desarrollar y validar una escala de Ajuste al Teletrabajo con la finalidad de Identificar el grado de asociación entre esta y la Interacción Trabajo Familia (SWING). Se utilizó una muestra de 151 participantes. Los instrumentos aplicados fueron: Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) conformado por 4 dimensiones y 22 ítems y la Escala de Ajuste al Teletrabajo conformada inicialmente por 6 dimensiones y 54 ítems, la cual posterior al Análisis Factorial Exploratorio quedó integrada por 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones, con valores de Omega de 0.93 y 0.94 respectivamente. No se identificaron relaciones estadísticamente significativas entre el total de Interacción Trabajo Familia y el total de Ajuste al Teletrabajo. Sin embargo, en un análisis más específico de correlación entre dimensiones, se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre el Ajuste al Teletrabajo y las dimensiones del SWING. Se discuten los hallazgos pioneros en el área y se recomienda ampliar la línea de investigación tomando en cuenta los beneficios y afectaciones a la salud de los teletrabajadores, así como recomendaciones para tener una Interacción positiva Trabajo Familia al momento de hacer Teletrabajo.

Palabras clave: Ajuste al Teletrabajo, Interacción Trabajo Familia, Análisis Factorial Exploratorio, Escala.

Abstract

Due to the current context of constant change and the confinement derived from the COVID 19 pandemic, teleworking is a viable strategy for organizations to face this context by integrating aspects of the new ways of working. Therefore, the objective of this research was to establish the relationship between Adjustment to Telecommuting and Work-Family Interaction, as well as the development of a Scale that would measure Adjustment to Telecommuting. A sample of 151 participants was used. The instruments applied were: Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) made up of 4 dimensions and 22 items and the Telework Adjustment Scale initially made up of 6 dimensions and 54 items, which after the Exploratory Factor Analysis was made up of 18 items distributed in 3 dimensions, with Omega values of 0.93 and 0.94 respectively. No statistical relationships were identified between total Work-Family Interaction and Adjustment to Telework. However, in a more specific analysis of correlation between dimensions, statistically significant associations were identified between Adjustment to Telework and the SWING dimensions. The pioneering findings in the area are discussed and it is recommended to expand the line of research taking into account the benefits and effects on the health of teleworkers, as well as recommendations to have a positive Work-Family Interaction when doing Telework.

Keywords: Adjustment to Telework, Work-Family Interaction, Exploratory Factor Analysis.

Introducción

Durante las semanas de confinamiento a causa de la pandemia por COVID 19, el Teletrabajo se convirtió en la mejor oportunidad para hacer compatible la protección frente a tal situación y el mantenimiento de las actividades productivas. Para algunas personas con experiencia previa, únicamente se trató de una amplitud con la que utilizaban esta modalidad, pero para otras fue tener una primera experiencia en este ámbito (Peiró y Soler, 2020). De acuerdo con lo anterior, Padilla (1997) indica que el Teletrabajo es una estrategia funcional de una organización, basada en trabajar cuando se quiera y en cualquier parte, haciendo por tanto los recursos humanos más flexibles.

Se denomina como teletrabajador a aquella persona que no está laborando toda su jornada completa en su oficina o centro de trabajo, sino que se mantiene conectado mediante alguna Tecnología de la Información y Comunicación (TIC). Algo que suele pasar en la modalidad de teletrabajo es que las jornadas de trabajo oficiales se lleguen a extender, producto de la flexibilidad que representa esta modalidad (Cifre, 2008).

Como ya se mencionó, uno de los elementos principales del Teletrabajo es el uso de las TIC's, para realizar sus actividades laborales o bien para mantenerse en contacto con los supervisores y compañeros de trabajo (Attaran et al., 2019).

Por otro lado, el hecho de laborar bajo esta modalidad de Teletrabajo también conlleva la existencia de diferentes factores de Riesgo Psicosocial. Para ahondar más en este tema cabe identificar la importancia de tres conceptos que en ocasiones se utilizan de forma indistinta. Moreno (2011), ofrece una diferenciación importante: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales laborales.

- Factores Psicosociales: representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarca muchos aspectos. Pueden tener repercusiones tanto negativas como positivas. Son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las

condiciones psicosociales del trabajo como pueden ser la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo. Es decir, factores que como tales pueden ser positivos o negativos.

- Factores Psicosociales de Riesgo: son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales que tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, en decir, son factores con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador. Actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.
- Riesgos Psicosociales Laborales: se trata de una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral que pueden afectar gravemente a la salud de los trabajadores, algunos ejemplos pueden ser: violencia, agresión en el trabajo, acoso laboral y sexual, entre algunos otros.

De tal forma que los empleados que realizan teletrabajo tienen mayor probabilidad de que esta modalidad se convierta en un factor psicosocial de riesgo, si se encuentran en las siguientes condiciones: falta de la tecnología adecuada para ejecutar su labor, deficiencias en las habilidades para gestionar el tiempo, autonomía insuficiente para ejecutar su trabajo, interacción negativa en el ámbito familiar y laboral, lo que pudiera traer como consecuencia que la persona tenga una interacción negativa entre la familia y entre el trabajo y la familia. En este sentido, el objetivo del presente trabajo, fue identificar la relación existente entre el ajuste al teletrabajo y la interacción trabajo-familia, debido a que no existen instrumentos fiables y válidos fue necesario diseñar una escala que midiera el ajuste al teletrabajo.

Marco teórico

El papel del psicólogo organizacional

Antes de examinar como tal el papel del psicólogo estudiando el comportamiento dentro de las organizaciones, cabe mencionar lo que comenta Valle (1995) acerca de las tres fases que se han vivido en lo que a gestión de recursos humanos se refiere.

La primera fase fue en la década de 1950, en esta etapa las organizaciones requerían de personas con capacidad de mando para llevar el control y la vigilancia de las normas de tipo productivo, implementar acciones disciplinarias y controlar las relaciones laborales, en especial, las sindicales. Por ello los abogados en ese tiempo tuvieron gran apogeo.

La segunda fase ocurrió en la década de 1970 con la introducción de nuevas técnicas. Los nuevos directores de personal recurrieron al apoyo de especialistas, tales como administradores e ingenieros que por su formación académica estaban preparados para llevar a cabo la selección, valoración de puestos, elaboración de planes de carrera y procesos de formación, entre otras cosas.

Por último, la tercera etapa que describe Valle (1995) es la conocida como “los generalistas”, ubicada en la década de 1990, en donde el responsable de recursos humanos debía tener la formación suficiente para comprender las evoluciones económicas, tecnológicas y del ambiente en general, para determinar las implicaciones que tenían estos aspectos en los empleados. Al mismo tiempo debía conocer las consecuencias internas que presentaban los nuevos procesos de trabajo o los nuevos diseños organizativos.

El mismo autor señala que con el surgimiento del enfoque de competencias laborales, las organizaciones fueron adquiriendo una tendencia a contratar psicólogos para que estos fueran los encargados de la dirección de recursos humanos. Se consideró que, debido a su

formación, los psicólogos estaban capacitados para apreciar conocimientos, habilidades, rasgos personales, estilos de trabajo, estilos de liderazgo, indicadores para la motivación, integración de equipos, etc.

Por lo anterior, es preciso mencionar que el estudio del comportamiento en las organizaciones se designó como algo que le correspondía atender a la Psicología Organizacional, la cual consiste en la aplicación de los fundamentos y métodos de la Psicología al comportamiento de las personas en el trabajo (Peña et al. 2006).

Así mismo, Rodríguez et al. (2004), indican que la Psicología de las Organizaciones es un área de especialización de la Psicología, ubicada en la división 14 de la APA con el nombre “*The Society for Industrial and Organizational Psychology*”, esta se diferencia de las otras áreas tanto en su vertiente investigadora como en su desempeño profesional.

De acuerdo con la evolución de este campo y su especialización ahora se requieren ciertas habilidades para que el psicólogo pueda cumplir con sus funciones de forma óptima, por lo que Aranda (2010) señala algunas de estas características y conductas (Tabla 1).

Tabla 1.

Características y conductas del Psicólogo Organizacional.

Característica	Conductas
Competencias para el cambio	Diagnosticar, desarrollar e implementar cambios Liderar el proceso de un cambio planeado Diagnosticar la presión a favor del cambio y la resistencia a él en situaciones específicas

Buscar, adquirir, compartir y aplicar conocimiento nuevo para encontrar de forma constante mejoras

Conciencia Organizacional	<p>Comprender la estructura formal Comprender la estructura informal Ponderar y priorizar Comprender el clima y la cultura Comprender políticas organizacionales Comprender los asuntos subyacentes a la organización</p>
Innovación	<p>Preguntar ocasionalmente para aprender Actualizarse en forma reactiva Realizar esfuerzo activo por aprender Aprender activamente e indagar con mayor profundidad Investigar para aprender e innovar Usar sus propios sistemas de actualización e innovación Involucrar a otros en el aprendizaje e innovación</p>
Orientación a resultados	<p>Mejora el rendimiento Fijar metas desafiantes Hacer análisis de costo-beneficio Asumir riesgos empresariales calculados Persistir en esfuerzos empresariales</p>
Orientación al Cliente	<p>Hacer seguimiento Mantener una comunicación clara con el cliente respecto a las expectativas mutuas Asumir una responsabilidad personal Ponerse completamente a disposición del cliente Actuar para hacer mejor las cosas</p>
Pensamiento Estratégico	<p>Comprender las metas y estrategias organizativas Vincular acciones actuales con objetivos de la Organización Planificar acciones orientadas al futuro Comprender el impacto externo en la estrategia interna y establece estrategias con perspectivas a largo plazo</p>

Así mismo, Santillán (2010) menciona las características y conductas del Psicólogo Organizacional (Tabla 2).

Tabla 2.

Características y conductas del psicólogo organizacional.

Característica	Conductas
Asertividad	Exponer aspectos positivos Escuchar al otro y lo comprende Comunica por escrito con concisión y claridad
Liderazgo	Generar ideas (tiene visión) "Escuchar" y considerar lo que el grupo al que se dirige expresa Tener la capacidad para influir en otros y para tomar decisiones difíciles Manifestar Inteligencia emocional Establecer metas y objetivos
Pensamiento Analítico	Realizar comparaciones, identificando secuencias temporales y relaciones causales entre los componentes Realizar análisis extremadamente complejos, organizados, secuenciados, analizando sistemas interdependientes de alta complejidad
Toma de decisiones	Evaluar y analizar información Identificar las limitaciones Definir la prioridad para la solución del problema Definir los criterios para decidir la mejor opción Ponderar los criterios Desarrollar diferentes opciones de solución del problema Reunir información necesaria Evaluar todas las opciones posibles

Estas características con sus respectivos comportamientos permiten al psicólogo hacer frente al contexto en el que se desarrollan las organizaciones, pues como lo indica Peiró (1994), la mayor parte de los problemas no suelen presentar una solución técnica estandarizada, sino que requieren una intervención profesional, basada en la capacidad del experto, a partir de su formación como profesional (investigador/interventor) para apreciar y diagnosticar adecuadamente el problema, para obtener la información relevante acerca del mismo, para desarrollar e implementar un plan de acción, utilizando cuando convenga técnicas disponibles o desarrollando las necesarias) y para evaluar a lo largo del proceso los progresivos resultados que se van obteniendo y su eficacia, así como los efectos colaterales que se puedan producir.

Lo que significa que el psicólogo organizacional tiene un puesto estratégico, además que de acuerdo a su expertis serán los resultados que obtengan, es decir si se cumplen los objetivos. Sin embargo, las organizaciones suelen situarlo únicamente en las áreas de reclutamiento y selección de personal o en el área de capacitación, desaprovechando la formación profesional y el potencial del psicólogo que le permitiría integrarse a otros campos distintos por las características que posee.

Al trabajar en una organización, el psicólogo puede aplicar lo relacionado al conocimiento que posee sobre la conducta humana en conjunto con los conocimientos que tiene sobre estadística y metodología. Por lo tanto, un psicólogo organizacional con los conocimientos ya señalados será capaz de presentar pruebas fehacientes de su trabajo, para así ser un agente activo y estratégico, reconocido por resultados. Por lo que se hace necesario que sea un Psicólogo Organizacional con las competencias y conocimientos pertinentes quien apoye en la toma de decisiones tales como las referidas a la implementación del Teletrabajo o políticas que fomenten una cultura y clima organizacional que apoye una Interacción Positiva entre el Trabajo y la Familia.

En conclusión, las competencias con las que cuenta el psicólogo le permitirán hacer frente al contexto de cambio, para así cumplir con las metas organizacionales y cuidar la salud del trabajador. Específicamente hablando tendrá la competencia de disminuir los factores de riesgo psicosociales para que el trabajador pueda equilibrar el trabajo con el resto de sus contextos. Lo cual siempre beneficiará a las organizaciones y les ayudará a cumplir las normas de salud laboral, por ejemplo, la NOM-035.

Interacción Trabajo-Familia

Los cambios económicos y sociales de los últimos años han generado nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan a los trabajadores. Aparecen así nuevos riesgos psicosociales, como el conflicto entre la vida laboral y familiar (Sanz, 2011).

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psicológica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales pueden ser positivos o negativos.

Los positivos, facilitan el trabajo, el desarrollo de competencias personales, e influyen en los niveles de satisfacción y rendimiento. Sin embargo, son negativos cuando tales condiciones no son adecuadas y provocan estrés, violencia, acoso psicológico o desgaste profesional conocido como síndrome de *Burnout* o el conflicto trabajo-familia (Moreno y Báez, 2010).

El origen del campo de investigación del conflicto trabajo-familia se ha ubicado a finales de los años 70 con el trabajo de Pleck, en el que se reconoce que el trabajo y la familia se

influyen recíprocamente a partir de las ideas, emociones y actitudes surgidas en cada uno de estos dominios (Sanz, 2011).

A su vez, Álvarez y Gómez (2011), indican que los cambios económicos, sociales, políticos y tecnológicos han creado una nueva relación entre el trabajo y las personas, esto porque se sobrepasa el límite de la división sexual del trabajo, lo que origina una nueva relación entre el trabajo y la familia, generándose una multiplicidad de roles que pueden potenciar o limitar el desempeño profesional y personal debido a que las personas asumen una doble responsabilidad en el hogar y en el trabajo.

Por su parte Moreno y Báez (2010), indican que durante los últimos años se ha prestado interés especial al tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, debido a las consecuencias negativas a las que puede conducir la falta de integración entre estos dos ámbitos. En congruencia con esto, Betanzos y Paz-Rodríguez (2012) sostienen que la última década ha sido en la que se pone más atención y se quiere describir el conflicto existente en esas dos esferas de la vida de las personas, el interés especial se ha iniciado en identificar si es el trabajo lo que dificulta las responsabilidades familiares o viceversa; este interés se debe a que han sido reconocidas como fuentes de conflicto y estrés.

El estudio de las relaciones entre el trabajo y la familia se ha centrado especialmente en la incompatibilidad entre estos dos ámbitos, debido a esto se le ha conocido en mayor parte como “conflicto trabajo-familia”, sin embargo, son distintos los términos que se han utilizado para referirse a este campo de estudio entre ellos están los siguientes:

- Conflicto trabajo-familia: forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto (Greenhaus & Beutell, 1985).
- Enriquecimiento trabajo-familia: grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles (Greenhaus & Powel, 2006).

- Equilibrio trabajo-familia: medida en la que una persona está igualmente comprometida y satisfecha con su función laboral y su rol familiar. Este equilibrio consta de tres componentes: a) Equilibrio en el tiempo, se refiere a la misma cantidad de tiempo que se le da tanto a los roles laborales como familiares, b) Equilibrio de implicación, dirigido a los niveles iguales de participación tanto en el trabajo como en los roles familiares c) Equilibrio de satisfacción, referente a niveles iguales de satisfacción tanto en el trabajo, como en los roles familiares (Greenhaus Collins & Shaw, 2003).
- Facilitación trabajo-familia: el logro de expectativas que son negociadas y compartidas entre un individuo y sus compañeros de rol, tanto en el trabajo como en la familia (Grzywacz & Marks, 2000).

Sin embargo, el centrarse solo en las conexiones negativas o positivas entre el trabajo y la familia, deja de lado la bidireccionalidad de la interacción entre estos dos ámbitos en los que se desenvuelven y desarrollan las personas. Por lo que es importante examinar las posibles influencias tanto positivas, como negativas del trabajo a la familia y de la familia al trabajo. Por lo tanto, se considera importante estudiar este campo desde una perspectiva de la interacción entre estos dos dominios, dando lugar a la siguiente definición:

- Interacción trabajo-familia: proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en la casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo) (Geurts et al., 2005). Ahora bien, en décadas pasadas, la prevención de riesgos laborales se centraba en intervenir en los riesgos físicos del lugar de trabajo, pero actualmente el foco se ha puesto también en los llamados factores psicosociales.

Por tanto, la aparición del conflicto trabajo-familia como un nuevo riesgo psicosocial es el resultado de una serie de cambios a nivel económico y social. Los largos horarios de trabajo en respuesta a la competitividad empresarial, o a la incorporación de la mujer al mercado laboral, generan nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan a la salud

individual, física y psicológica, así como al rendimiento y comportamiento de los trabajadores dentro de las organizaciones (López, 2020).

El conflicto entre el trabajo y la familia no solo causa problemas a las personas, sino que también es perjudicial para las organizaciones. Se ha asociado con mayor rotación de personal y ausentismo; menor rendimiento y mayor nivel de estrés laboral; intención de abandonar la organización y; disminución de rendimiento, productividad y compromiso laboral. Originando *Burnout* o desgaste profesional y comportamiento organizacional negativo (Spector, 2005).

Por su parte, Cegarra et al. (2012) mencionan que para hacer frente a las afectaciones a la empresa originadas por un conflicto trabajo-familia, es necesario que las empresas tengan programas de equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, pero esto solo se conseguirá si en la organización permea una cultura de conciliación, para esto es necesario que los mandos superiores e intermedios estén comprometidos con este tipo de cultura y colaboren en su implementación, por lo que es recomendable la formación en conciliación y corresponsabilidad para los niveles directivos.

Además, Cegarra et al. (2012) explican que una cultura organizacional de conciliación debería abordar acciones como las siguientes:

- Incluir el problema del conflicto trabajo-familia en los programas de formación.
- Realizar encuestas para identificar las necesidades de los colaboradores.
- Difusión de las medidas de conciliación.
- Aceptación del equilibrio trabajo-familia entre empleados.
- Disponibilidad de opciones de equilibrio trabajo-familia para empleados con y sin hijos.
- Límites de tiempo para la programación y el anuncio de reuniones importantes y horas extras.
- Formación sobre el proceso de estrés y medidas de afrontamiento.

López (2020), hace énfasis en que las medidas de intervención deben adaptarse en cada organización según su cultura, demografía y las necesidades de cada lugar de trabajo y sus empleados. Por lo que menciona tres tipos de buenas prácticas: políticas, como puede ser la implementación del teletrabajo, servicios, por ejemplo, de guardería en los centros de trabajo y por último beneficios, como puede ser ayuda económica por menores y personas mayores a cargo.

Siguiendo con esta línea sobre las maneras en las que las organizaciones pueden enfrentar esta situación, Chinchilla (2008) comenta que las políticas de buenas prácticas deberían ser conseguir que una empresa sea “familiarmente responsable”, pero esto es complejo debido a los costos organizacionales que esto implica. Sin embargo, es una inversión que puede tener beneficios a nivel organizacional como pueden ser el incremento del compromiso con la empresa y el aumento de la satisfacción laboral.

Por otro lado, el interés creciente por analizar la conciliación o interacción entre la vida laboral y familiar ha llevado a los investigadores (Netemeyer et al., 1996; Carlson et al., 2000, 2006; Moreno et al., 2009) a elaborar diferentes instrumentos. Sin embargo, la comparación entre escalas diferentes resulta complicada pues la mayoría de los instrumentos se han elaborado a partir de muestras estadounidenses, resultando conveniente que estas medidas estuvieran adaptadas a la población con la que se va a trabajar. Debido a que una adaptación de un instrumento de medición permite tener mediciones válidas y confiables en cada una de las culturas donde se aplican (Pilatti et al., 2012). Algunos de los instrumentos que se han utilizado para el estudio de este campo son:

- Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia CTF (Carlson et al., 2000), compuesto por 18 ítems, mide la dirección del conflicto (el trabajo interfiriendo en la familia y la familia interfiriendo en el trabajo) y reporta el tipo de conflicto en tres dimensiones: conflicto basado en el estrés, conflicto basado en el comportamiento y conflicto basado en el

tiempo. Presenta cinco opciones de respuesta que van de uno (nunca) a cinco (siempre) e incluye ítems como “Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía” y “A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir con mi familia”.

- Conflicto Interrol, escala elaborada según indicaciones de Netemeyer et al. (1996), la cual consta de seis ítems, cada uno de los cuáles pretende analizar la percepción del origen del conflicto, tres de ellos indican que el origen del conflicto se sitúa en el ámbito familiar y los otros tres en el laboral.
- La Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (EETF), elaborada por Carlson et al. (2006), esta escala explora las dos direcciones del enriquecimiento (desde el trabajo a la familia y desde la familia al trabajo), a través de 18 ítems, con formato Likert de 5 puntos (1= nunca y 5 = siempre).
- Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en la adaptación española realizada por Moreno et al. (2009), consta de 22 ítems con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas y se tiene una opción de respuesta de cuatro grados (de 0 a 3). El modeló teórico de esta escala propone la existencia de cuatro subescalas según la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y según el tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa).

Este último instrumento según Lourel et al. (2005) ha sido validado en diferentes países europeos, uno de estos es Francia. En lo que respecta a México fue utilizado por Ordaz (2018) en un estudio de tipo correlacional, con el objetivo de identificar las relaciones entre la interacción trabajo-familia y *engagement*. También en este país, Betanzos y Paz-Rodríguez (2012) hicieron el análisis de las propiedades psicométricas en empleados de Cuernavaca Morelos, mediante el análisis factorial con el método de estimación de mínimos cuadrados no ponderados se obtuvieron como resultados el total de cuatro factores: interacción negativa trabajo-familia, interacción positiva trabajo-familia, interacción negativa familia trabajo e interacción positiva familia-trabajo. En conjunto estos cuatro factores explican el 51.07% de la varianza. Los autores mencionan que la escala mostró una adecuada confiabilidad de 0.761.

A su vez, la subescala interacción positiva-familia trabajo tuvo una confiabilidad de 0.815, la subescala interacción positiva familia-trabajo obtuvo 0.821, mientras que la interacción negativa familia-trabajo tuvo 0.815 y la concerniente a trabajo-familia obtuvo 0.823. Por otra parte, la validez convergente mostró relaciones altas entre la escala SWING y la escala de relación trabajo-familia, mientras que, en la discriminante, se encontraron relaciones bajas y significativas entre la escala SWING con compromiso organizacional y reactividad emocional.

Por lo anterior, Betanzos y Paz-Rodríguez (2012) concluyen que la escala SWING muestra propiedades psicométricas adecuadas y enfatizan que este cuestionario será válido en la medida en que sirva para confirmar en futuras investigaciones las relaciones hipotetizadas en la teoría.

Recientemente en 2020, Andrade utilizó la escala SWING para realizar un estudio correlacional entre la Interacción Trabajo-Familia y su asociación con factores sociodemográficos y laborales en médicos familiares y médicos generales. Andrade (2020), examinó la validez aparente mediante dos grupos focales, con el objetivo de identificar palabras que no fuesen claras o estructura de redacción, reportando no tener inconvenientes con la redacción presentada en los ítems.

Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones implementen estrategias para equilibrar la interacción trabajo-familia, así como medidas para prevenirla como un factor de riesgo. Sumado a esto, se debe considerar la variedad de modalidades de trabajo, pues en los tiempos actuales sobre todo las consecuencias derivadas de la pandemia por COVID 19, han generado la necesidad de implementarlas, lo que representa otro reto para los psicólogos organizacionales.

Teletrabajo

En la actualidad las empresas enfrentan una competencia considerable acompañada de una presión del mercado, dirigiéndose hacia la descentralización y a una mayor flexibilidad, por lo que requieren de estrategias que les permitan a sus directivos y colaboradores, laborar y operar, no sólo dentro, sino fuera de los espacios intraorganizacionales. Por lo anterior, Gil y Bolio (2008) mencionan que en la búsqueda de lograr soluciones acordes a sus necesidades (flexibilización de la organización y de la fuerza de trabajo), las empresas han incorporado en sus estructuras el teletrabajo.

Por su parte, algunas investigaciones (Álvarez, 2004; Burch, 1992; Molina, 1995; Nilles, 1996) coinciden en que el teletrabajo, es una estrategia para que las organizaciones integren aspectos de las nuevas formas de trabajo, como, por ejemplo, la flexibilidad y la capacidad de estimular la participación de sus integrantes.

El teletrabajo puede analizarse desde muy diversos ámbitos: tecnológico, social, psicológico, económico y otros; sin embargo, el estudio de esta variable adquiere mayor pertinencia desde la perspectiva organizacional, ya que es en este espacio dónde pueden estudiarse realmente las interrelaciones de factores organizacionales y sociales involucrados en el trabajo a distancia (Gil & Bolio, 2008).

La investigación sobre el teletrabajo se está desarrollando principalmente en Europa y Estados Unidos, lo que ha aportado en la conceptualización de este tema. Sin embargo, se está abordando desde una perspectiva técnica, funcionalista y económica, por lo que es importante analizar las posibles repercusiones de esta modalidad de trabajo en el ámbito psicológico y social, entre los integrantes de la organización y su entorno, deseando que estos resultados favorezcan su comprensión y análisis y que se contribuya en la formación de estrategias para la adopción del teletrabajo (Gil & Bolio, 2008).

En México, el teletrabajo ha sido lentamente incorporado en las diversas organizaciones, ya que una limitante principal de la administración en este país es el marcado conservadurismo de sus estructuras, lo cual se refleja en una práctica de administración tradicional y una resistencia natural al cambio (Barba, 2002).

Ahora bien, la incorporación del teletrabajo, había sido lenta y pausada en México, sin embargo, ante la pandemia de COVID-19, organizaciones de todo tipo tuvieron que recurrir a esta modalidad de forma emergente e improvisada, con el objetivo de evitar frenar el ritmo de su trabajo. Respecto a esto, Peiró y Soler (2020), argumentan, que probablemente los nuevos teletrabajadores (trabajadores que se insertaron en el teletrabajo a causa de la pandemia) habrán experimentado la penuria de realizar cambios cotidianos en la forma de llevar a cabo sus actividades del trabajo y en la adecuación de sus recursos para poder laborar, que probablemente se habrán visto reducidos o limitados.

México es una de las economías latinoamericanas más afectadas por la crisis económica derivada del COVID-19. Ello se debe a su enfoque puesto en el turismo y las manufacturas, a su dependencia del exterior y a las particularidades de sus mercados laborales (Hualde, 2020). Por lo que el teletrabajo fue la forma más utilizada por las distintas organizaciones, para tratar de hacer frente a la situación. El año 2020 fue la fecha en donde trabajadores de todo tipo, incursionaron en el teletrabajo, docentes, administradores, contadores, consultores, psicólogos, abogados, etc. Si bien, esta modalidad se implementó por ser la única forma que las organizaciones encontraron para dar continuidad a la producción, quizá haya sido también la oportunidad idónea, para analizar la posibilidad de establecerla de forma fija en la gran mayoría de estas, aun cuando las condiciones sanitarias permitieran volver de forma física al trabajo.

Es necesario señalar que el origen del teletrabajo se localiza en Estados Unidos, en los años 70, cuándo Jac Nilles propuso esta modalidad para intentar evitar el desabastecimiento de petróleo, en una época marcada por la crisis. Así surge el argumento de que “el trabajo va hacia el trabajador” y no a la inversa. En los años subsecuentes a este acontecimiento se utilizó el termino *telecommuting*, término en inglés que significa tele-desplazamiento y se refiere a sustituir el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo por las telecomunicaciones (Instituto Nacional de Propiedad Industrial, 2018). Transcurrieron un par de décadas para que el desarrollo tecnológico, la baja de costos informáticos, el aumento de la velocidad de las redes de comunicación y el uso masivo de internet, dieran las condiciones necesarias para la implementación del teletrabajo.

Durante los últimos diez años, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han utilizado el teletrabajo para sus colaboradores, promoviendo el uso de esta modalidad para el sector público y privado (OIT, 1990).

Existen diferentes definiciones respecto al teletrabajo, y a su vez clasificaciones diferentes de ser empleado. Lo anterior dificulta por una parte el consenso en relación a los tipos de teletrabajo y por otro lado la delimitación teórica de qué es el teletrabajo (Gil & Bolio, 2008). Esto también genera que se hable del tema, considerando sus múltiples beneficios, sin mirar las posibles repercusiones laborales, psicológicas y sociales que su práctica pudiera implicar, lo que hace necesario un marco jurídico laboral enfocado en el teletrabajo, pero también el estudio interdisciplinario, para poder entender más el impacto de esta variable en la vida de las personas.

Continuando con lo que indican Gil y Bolio (2008), se ubica que la diversidad de definiciones de teletrabajo presentan diferencias y semejanzas, determinadas por el enfoque de alguna de las varias modalidades del teletrabajo o por el ahorro que supone el desplazamiento. Para describir al teletrabajo, usualmente se han usado términos como *telecommuting* (teledesplazamiento), *telework* (trabajo a distancia), *networking* (trabajo en red), *flexible working* (trabajo flexible); sin embargo, lo importante es entender que todas ellas comparten la característica de tener una ubicación remota respecto de la sede de la organización y la segunda característica es la necesidad de utilizar TIC's.

Entre las definiciones que se han aportado para referirse al teletrabajo, están las siguientes:

- Gordon (1998): considera al *telecommuting* como el trabajo rutinario que se realiza lejos de la oficina en un lapso de dos a cuatro días a la semana dónde el trabajador pertenece a una organización y no es un autoempleado.
- Olson (1988): denomina teletrabajo (*telework*) para referirse al trabajo de una organización realizado fuera de los límites organizacionales (normas, espacio y tiempo).
- OIT (1990) considera que el teletrabajo es una forma de trabajo en la cual:
 1. El trabajador desarrolla su labor en una ubicación alejada de la oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que están en la oficina.
 2. La nueva tecnología hace posible la separación, facilitando la comunicación.
- Elizondo (2006): el teletrabajo es una nueva forma de organización laboral, que le permite a las empresas flexibilizar sus medios productivos en tres áreas fundamentales:
 1. En el tiempo y el número de trabajadores (flexibilidad cuantitativa).
 2. En la polivalencia funcional del empleado (flexibilidad cualitativa).
 3. En los costes globales de producción (flexibilidad salarial).
- Gil y Bolio (2008) lo conciben como como producto de la transición de la sociedad industrial a la de la información, es trabajo a distancia que implica una ubicación diferente al de la empresa u organización, para la cual se trabaja o colabora y que implica el uso de las TIC's. Por ello se define como:

1. Un modo de organización, en lo que se denomina desarrollo exógeno de la organización.
 2. Un sector de actividad, en el que la empresa se provee de equipo informático para atender a distancia a sus clientes.
- Peiró y Soler (2020): el teletrabajo consiste en la realización habitual de la actividad laboral a distancia, en un lugar distinto al habitual en la empresa, y a veces en horario diferente. Con frecuencia la localización alternativa es el propio hogar, aunque existen otras modalidades como el trabajo en espacios de oficina que se contratan por horas (*coworking*) o en espacios proporcionados por los clientes. El trabajo a distancia requiere internet con tecnologías digitales y equipos adecuados.

Con frecuencia, el teletrabajo no involucra una ausencia total del colaborador en la sede de la empresa, sino que combina con tiempos de presencia en la misma, para reuniones u otro tipo de actividades. El incremento potencial de la digitalización ha favorecido las posibilidades del teletrabajo (Peiró y Soler, 2020).

Para este estudio se consideraron las definiciones anteriores, retomando algunos puntos importantes y considerando al teletrabajo como una modalidad de trabajo cuyas actividades laborales son desempeñadas dentro del domicilio considerado por la persona como su casa, la cual se caracteriza por el uso de las TIC's.

Escala de Ajuste al Teletrabajo

Como se ha señalado a lo largo de estos apartados el ajuste al teletrabajo y la interacción trabajo-familia adquieren relevancia en el contexto actual, sumado a la falta de instrumentos adaptados en México, es importante la operacionalización y validación para la obtención de medidas fiables. Por lo que, el objetivo de este estudio fue identificar si existe una relación entre el Ajuste al Teletrabajo y la Interacción Trabajo-Familia, por lo que al no contar con una herramienta que evaluara dicho ajuste, se procedió a diseñar una escala que cumpliera con tal cometido.

A continuación, se presentan las definiciones desarrolladas para la elaboración de la presente escala:

- Teletrabajo en casa: modalidad de trabajo cuyas actividades laborales son desempeñadas dentro del domicilio considerado por la persona como su casa. Dicha modalidad se caracteriza por el uso de las TIC's.
- Ajuste al Teletrabajo en casa: grado en que la persona se adapta al desempeñar sus actividades laborales bajo la modalidad de Teletrabajo en casa.

En la tabla 3, se presentan las definiciones basadas en la literatura revisada y las elaboradas, sobre cada una de las dimensiones que integran la escala. Dichas dimensiones fueron integradas por considerar que son los ámbitos sobre los cuáles se tiene un efecto directo al estar haciendo Teletrabajo en casa.

Tabla 3.

Definiciones consideradas para el diseño de la Escala de Ajuste al Teletrabajo.

No. Dimensión	Definición basada en la literatura	Definición desarrollada para la realización de la Escala
1	Autonomía laboral: Control que tienen los individuos para decidir qué tareas deben realizarse o qué métodos deben utilizarse al realizar sus trabajos (Langfred, 2000).	Autonomía laboral durante el Teletrabajo en casa: control que tienen las personas al hacer Teletrabajo en casa, para decidir que tareas o métodos usarán para desempeñar sus actividades laborales.
2	Interacción Trabajo-Familia: Comportamiento de un trabajador en un dominio, (por ejemplo, en casa) que se ve influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo) (Geurts et al, 2005).	Interacción Trabajo-Familia durante el Teletrabajo en casa: Influencia favorable o desfavorable que tiene el ámbito familiar en el laboral o a la inversa en los comportamientos de las personas al trabajar bajo la modalidad de Teletrabajo.
3	Condiciones de trabajo: conjunto de las circunstancias y características ecológicas,	Condiciones de trabajo durante el Teletrabajo en casa: conjunto de circunstancias y características del

	materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan las actividades y las relaciones laborales (Blanch et al., 2010).	domicilio dónde las personas desempeñan sus actividades laborales que influyen en el desempeño eficaz de estas.
4	Satisfacción laboral: actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. La satisfacción laboral es un concepto multidimensional que hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes. (Bravo et al. 1996).	Satisfacción con el Teletrabajo en casa: actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona al estar desempeñando sus actividades laborales bajo la modalidad de Teletrabajo en casa.
5	Administración del tiempo: utilizar el tiempo como un recurso que se posee, de tal modo que se puedan alcanzar con eficacia las metas importantes (Ferner, 1988).	Administración del tiempo durante el Teletrabajo en casa: gestión del tiempo que le permite a la persona organizarse de tal manera que pueda cumplir con sus actividades laborales eficazmente al estar bajo la modalidad de Teletrabajo en casa.
6	Uso de TIC's: característica del teletrabajo que representa el medio indispensable para su ejecución (Gareca et al. 2007).	Dominio de TIC's durante el Teletrabajo en casa: grado en que las personas manejan las TIC's para desempeñar eficazmente sus actividades laborales al estar bajo la modalidad de Teletrabajo en casa.

Con esta escala se pretende obtener el grado total de ajuste al Teletrabajo, la cual se constituye de seis dimensiones, cada una de ellas hace referencia a los ámbitos sobre los cuáles se tiene un efecto directo al estar haciendo Teletrabajo en casa. Por lo que permitiría identificar en qué ámbito tiene un mayor o menor grado de ajuste al Teletrabajo.

Planteamiento del problema

Aunque algunos de los empleados que ahora laboran bajo la modalidad de Teletrabajo volverán a la modalidad presencial cuando empresas y gobiernos tomen la decisión de reanudar actividades y se levanten por completo las medidas de confinamiento, es probable que un porcentaje importante de trabajadores deba adoptar el Teletrabajo de manera definitiva (Sánchez-Toledo, 2021).

En el 2019 la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, calculó que, en México, a nivel nacional, el porcentaje del empleo susceptible a desarrollarse bajo la modalidad de Teletrabajo era del 10.6 %. Porcentaje que cambió en el 2020, pues el INEGI llevó a cabo entre abril y julio una encuesta telefónica que reveló que el 15.3 % de la población estaba laborando bajo dicha modalidad.

Por su parte el Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo de la UPAEP desarrolló en el 2021, un estudio para conocer las condiciones y los efectos del Teletrabajo durante la pandemia. Dicho estudio, fue realizado seis meses después de declarada la emergencia sanitaria en México. La muestra estuvo integrada por 1706 cuestionarios, el instrumento utilizado fue la Escala para Medir los Efectos del Trabajo Remoto, este se envió de forma digital a través de cámaras y asociaciones empresariales, gobiernos e instituciones educativas. El instrumento estuvo integrado por 102 variables que incluyen los datos sociodemográficos.

El análisis del mencionado estudio se llevó a cabo considerando empleados en modalidad Teletrabajo en las cinco regiones que constituyen la República Mexicana: Zona Noroeste, Zona Noreste, Zona Occidente, Zona Centro y Zona Sureste.

Los hallazgos del estudio sugirieron que los empleados con un perfil socioeconómico medio mostraron una elevada adaptación a esta modalidad de empleo, así como tener las

condiciones necesarias para llevar a cabo sus funciones. Entre los resultados también se determinó que las habilidades tecnológicas previas tuvieron un impacto significativo en el adecuado desempeño de los Teletrabajadores, especialmente en términos de la gestión del tiempo y las tareas, lo cual explica que los colaboradores hayan podido trabajar de manera continua durante más de un año, sin verse afectado su desempeño laboral, aunque aparentemente han trabajado más de lo que lo hacían antes.

Por su parte, Sánchez-Toledo (2021) llevó a cabo una revisión sistemática de tipo cualitativa seleccionando estudios que hablaban sobre los beneficios e inconvenientes del Teletrabajo. Los resultados permitieron observar que no hay consenso si los efectos de esa modalidad de trabajo son positivos o negativos.

Entre los efectos positivos identificados con mayor frecuencia fueron: mayor productividad ante la ausencia de interrupciones, aumento de la satisfacción laboral del trabajador, reducción de estrés, mayor flexibilidad en los horarios, que deriva en una mayor cantidad de tiempo para dedicar a actividades de la vida personal y un aumento de la percepción de un mayor control sobre la gestión del tiempo y las actividades laborales cotidianas.

Respecto a los efectos negativos más frecuentes identificaron los siguientes: problemas asociados a la falta de infraestructura tecnológica adecuada para realizar las labores cotidianas,, extensión de la jornada laboral y empalme de las labores de la casa con las actividades del trabajo, sensación de una falta de apoyo por parte de la organización a la hora de realizar tareas nuevas o complejas y por último una retroalimentación irregular por parte de los supervisores, factores asociados a una insatisfacción laboral al estar teletrabajando.

Por lo anterior, es importante tener en cuenta que, para la implementación del Teletrabajo, los colaboradores requieren de disciplina, organización, convicción, capacidad de

adaptación al cambio, esto último también es requerido para las organizaciones. Entre los efectos que se generarían al implementar de forma definitiva el Teletrabajo, Buitrago (2020) menciona los siguientes:

- Efectos económicos y laborales: disminución de costos, mayor productividad, flexibilidad laboral, reducción del estrés y acceso a personas en condición de discapacidad.
- Efectos jurídicos contractuales: flexibilidad de horarios, disminución de ausentismo, baja rotación de personal, mayor satisfacción y compromiso laboral.
- Efectos sociales y familiares: mejoramiento de la calidad de vida, mayor posibilidad de padres y madres de cabeza para el acompañamiento de sus hijos.
- Efectos tecnológicos: reducción de la contaminación, reducción del tráfico vehicular e inmediatez de la información.

Hasta el momento el Teletrabajo se ha implementado mayoritariamente de forma defensiva e improvisada ante la situación de pandemia por COVID-19, sin embargo, se estima que el Teletrabajo se convierta en una opción cada vez más recurrente para las empresas en un futuro no muy lejano, esto porque la experiencia de la pandemia ha demostrado cómo muchas labores pueden ser llevadas sin mayor problema a casa, (Sánchez-Toledo, 2021).

Así mismo, el estudio del Teletrabajo se ha abordado con la utilización de varios cuestionarios que abordan diferentes elementos, por ejemplo: García y Sánchez (2020) tienen un cuestionario que evalúa los aspectos y riesgos ergonómicos del puesto de trabajo, el cuestionario de Tapasco y Giraldo (2020) mide la gestión de los teletrabajadores y la disposición de los administradores hacia el Teletrabajo y por último el listado propuesto por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, identifica riesgos del Teletrabajo asociados con *display*, *software*, organización del trabajo, asuntos psicosociales, cuidado de la salud y seguridad.

Por otro lado, México tiene razones particulares para la implementación definitiva del Teletrabajo, como: la disminución de los efectos de la contaminación ambiental al reducir el

desplazamiento de las personas a su centro de trabajo, reducción de los tiempos de desplazamiento, el Teletrabajo también puede propiciar que grupos de población denominada como vulnerable tengan mejores oportunidades de inserción laboral como pueden ser personas con alguna discapacidad, mujeres embarazadas, personas de edad avanzada, mujeres jefas de familia. Lo anterior porque el Teletrabajo puede hacer una inserción laboral aprovechando el talento y capacidades de personas susceptibles de sufrir discriminación o bien que gozan de menores oportunidades por su condición y disponibilidad de horarios o traslados (García, 2013).

Por todo lo anterior, al no identificar un instrumento que evalúe el grado de adaptación o ajuste que las personas tienen al Teletrabajo se tiene una dificultad a nivel organizacional al no contar con una medición confiable de que tan beneficioso y productivo resulta que las personas hagan Teletrabajo. Por tal motivo la elaboración de una escala que mida el grado de Ajuste al Teletrabajo permitirá a las personas encargadas tomar decisiones respecto a la implementación definitiva o híbrida del Teletrabajo.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar y validar una escala de Ajuste al Teletrabajo con la finalidad de Identificar el grado de asociación entre esta y la Interacción Trabajo Familia (SWING).

Objetivos específicos

- Analizar los datos sociodemográficos de la muestra.
- Analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Ajuste al Teletrabajo mediante un análisis factorial exploratorio y un coeficiente omega.
- Analizar las propiedades psicométricas de la Escala SWING mediante un análisis factorial exploratorio y un coeficiente omega.
- Identificar el grado de asociación entre la Escala SWING y la Escala de Ajuste al Teletrabajo

Pregunta de investigación

- ¿Cuál es el grado de relación entre la escala SWING y la Escala de Ajuste al Teletrabajo?

Hipótesis

- No hay correlación entre el Ajuste al Teletrabajo y la Interacción Trabajo-Familia.
- La escala SWING no tendrá adecuadas propiedades psicométricas.
- La Escala de Ajuste al Teletrabajo no tendrá adecuadas propiedades psicométricas.

Método

Participantes

El muestreo fue no probabilístico por participación voluntaria, el total de la muestra estuvo conformada por 151 participantes, 34.4 % hombres y 65.6 % mujeres. Los criterios de inclusión fueron: estar trabajando desde casa o haberlo hecho, tener compañeros de trabajo, ser empleado/a de alguna organización o empresa y usar las tecnologías de la comunicación e información (TIC) para realizar o haber realizado sus actividades laborales.

Tipo y diseño de investigación

Se realizó una investigación cuantitativa instrumental de alcance correlacional, no experimental, de corte transversal (Hernández, et al. 2010).

Instrumentos

Con base en la revisión teórica sobre teletrabajo, se diseñó el instrumento, para lo cual se recuperaron de la literatura definiciones sobre las seis dimensiones que integran la escala (autonomía laboral, interacción trabajo-familia, condiciones de trabajo, satisfacción laboral, administración del tiempo y uso de TIC's) el instrumento inicialmente se nombró Escala de Opinión sobre el Teletrabajo, esto en la versión previa al jueceo (Apéndice A) y quedó integrada por 45 ítems y 6 dimensiones:

Tabla 4.

Ítems por dimensión de la Escala de Opinión sobre el Teletrabajo.

Dimensión	Ítems
Autonomía laboral	1, 2, 3 ,4 ,5, 6, y 7
Interacción trabajo-familia	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15

Condiciones de trabajo	16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22
Satisfacción laboral	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30
Administración del tiempo	31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37
Uso de TIC's	38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, y 45

Los reactivos que conforman la escala contenían opciones de respuesta con valores del 0 al 4, dónde 0 era nunca, 1 raramente, 2 a veces, 3 frecuentemente y 4 siempre.

Después del jueceo de las dimensiones la Escala de Opinión sobre el Teletrabajo (Tabla 4), se decidió modificarlas retomando aspectos teóricos pero específicos al teletrabajo, las opciones de respuesta se mantuvieron en cada dimensión del 0 al 4. Quedando nombrado como Escala de Ajuste al Teletrabajo compuesto de la siguiente forma:

Tabla 5.

Ítems por dimensión de la Escala de Ajuste al Teletrabajo.

Dimensión	Ítems
Autonomía laboral durante el teletrabajo en casa	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8
Interacción trabajo-familia durante el teletrabajo en casa	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18
Condiciones de trabajo durante el teletrabajo en casa	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27
Satisfacción con el teletrabajo en casa	8, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40

Administración del tiempo durante el teletrabajo en casa	41, 42, 43, 44, 45, 46 y 47
Dominio de TIC's durante el teletrabajo en casa	48, 49, 50, 51, 52, 53 y 54

Junto con la Escala de Ajuste al Teletrabajo (Apéndice B) para el análisis de correlación se aplicó el cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) (Apéndice D) (Moreno, et al. 2009). Dicho cuestionario se compone de 22 ítems con opciones de respuesta: 0 nunca, 1 a veces, 2 a menudo y 3 siempre. Integrado por cuatro dimensiones:

Tabla 6.

Ítems por dimensión del cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING)

Dimensión	Ítems
Interacción Negativa Trabajo-Familia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
Interacción Negativa Familia-Trabajo	9, 10, 11 y 12
Interacción Positiva Trabajo-Familia	13, 14, 15, 16 y 17
Interacción Positiva Familia-Trabajo	18, 19, 20, 21 y 22

Procedimiento

Para determinar la validez de contenido se realizó el jueceo con cuatro expertos. Este proceso permitió valorar la claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de los ítems en la escala y en las seis dimensiones propuestas.

Posterior al jueceo se procedió a la aplicación electrónica de ambos formularios (Escala de Ajuste al Teletrabajo y SWING), antes de comenzar a contestar, los participantes tenían que dar su consentimiento. Se incluyeron datos sociodemográficos como: sexo, sector al que pertenece la organización donde labora, tipo de contrato, si tenía hijos o no, si recibía apoyo con el cuidado de sus hijos o no, meses trabajando desde casa, edad, sector económico y puesto.

Todo con la finalidad de evaluar las propiedades psicométricas de cada escala e identificar el grado de correlación. Una vez obtenidos los datos se construyeron las bases y se procedió con su análisis.

Análisis de los datos

Para el análisis de los datos se utilizó SPSS V. 25, Factor y Excel. Para determinar el acuerdo entre jueces se tomó en cuenta el CVI propuesto por Lawshe como un promedio simple de los ítems aceptables considerando el Índice de Validez de Contenido (CVR) (Tristán,2008). Posterior a la aplicación se hizo el análisis descriptivo de las variables sociodemográficas. Para realizar el Análisis Factorial Exploratorio se siguieron los siguientes pasos:

1. Se calculó la media, así como la desviación estándar para determinar la normalidad de la distribución de los datos. El criterio de decisión que se consideró para la asimetría fue que aquellos ítems con valores > 1 fueron eliminados (Ferrando y Anguiano,2010).
2. Se verificó que en las opciones de respuesta de cada ítem no hubiera ninguno con valor de 0 frecuencia, ser así esos ítems fueron eliminados.
3. Se hizo el análisis ítem-total. Para este paso se utilizó el Alfa de Cronbach total de la escala. Se eliminaron los ítems que correlacionaron con un valor $< .20$ y $> .70$ con el objetivo de tener ítems considerablemente diferentes y abarcar la mayor cantidad de posibles formas de evaluar el constructo (García, 2021). También se eliminaron todos aquellos ítems que en la columna "Alfa de Cronbach si se elimina el elemento" hubiera

obtenido valores superiores al Alfa total. En esta etapa del proceso la eliminación de los ítems se hizo uno por uno.

4. Se determinó la matriz de solución con base en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, los valores que se consideraron fueron: $p < .05$ llevó a utilizar correlaciones policóricas (Lloret, et al. 2014).
5. Se realizó el Análisis Factorial Exploratorio teniendo en cuenta que era un requisito para este que los ítems se relacionaran lo suficiente siguiendo un modelo lineal, se realizaron las pruebas: KMO, ($>.8$), determinante diferente de 0 y prueba de esfericidad de Bartlett ($<.05$).
6. Se seleccionó el método de extracción, considerando el valor resultante en la prueba Shapiro Wilk, utilizando Mínimos Cuadrados No ponderados por la ausencia de normalidad.
7. En cuanto a la rotación, esta se eligió considerando la relación entre dimensiones, por lo que se utilizó la Oblicua, Oblimin Directa.
8. Para determinar el número de dimensiones se consideró un análisis paralelo (Lloret, et al 2014).
9. Se volvió a correr el análisis considerando las dimensiones que salieron en el análisis paralelo.
10. El criterio para la eliminación de los ítems en las cargas factoriales fue valores $< .40$ y $> .70$, (Lloret, et al. 2014). Además, se consideró $.10$ como el valor para determinar que cada ítem discriminará entre una dimensión y otra.
11. Se volvió a correr el análisis factorial exploratorio eliminando ítems por ítem.
12. Se sacó el índice de omega para reportar la confiabilidad de la escala.
13. Finalmente se hizo un análisis de correlación de Spearman para identificar las relaciones entre el total de Ajuste al Teletrabajo y el Total de interacción Trabajo-Familia.

Resultados

Datos sociodemográficos

A partir de un análisis descriptivo de la muestra se presentan sus características respecto a variables sociodemográficas (Tabla 7). Se observa que principalmente la muestra está conformada por un 34.4% de hombres y 65.6% de mujeres, el 63.6% pertenece al sector privado, mientras que el 36.4% pertenece al sector público. En cuanto al tipo de contrato el 30.5 % lo tiene determinado y el 69.5% indeterminado.

Tabla 7.

Datos Sociodemográficos de la muestra

	Variable	Frecuencia	%
Sexo	Hombre	52	34.4
	Mujer	99	65.6
Sector al que pertenece la organización	Privado	96	63.6
	Público	55	36.4
Horario establecido por la empresa	No	50	33.1
	Si	101	66.9
Vive solo/a	No	50	33.1
	Si	101	66.9
Tiene hijos	No	131	68.2
	Si	48	31.8
Cantidad de hijos	0	104	68.9
	1	21	13.9
	2	18	11.9
	3	7	4.6
	4	1	.7
Apoyo con el cuidado de los hijos	No	16	10.6
	No aplica en mi	107	70.9
	Si	28	18.5
Meses trabajando desde casa	De 1 a 7	19	12.5
	De 8 a 14	19	12.7
	De 15 a 22	42	27.7
	De 23 a 120	71	47.1
Edad	De 20 a 28 años	48	31.9
	De 29 a 35 años	61	40.3
	De 36 a 42 años	24	15.8
	De 43 a 82 años	18	12
Sector Económico	Administración	3	2.1
	Asociación Civil	2	1.4

	Legislativo	2	1.4
	Publicidad	2	1.4
	Tecnologías	21	14
	Alimentos	3	2.0
	Comercio	5	3.3
	Construcción	2	1.3
	Cultura	2	1.3
	Educación	59	39.1
	Financiero	14	9.3
	Manufactura	4	2.6
	Comunicación	2	1.3
	Retail	5	3.3
	Salud	11	7.3
	Otro	14	8.7
Puesto u ocupación	Administrativo	7	4
	Analista	8	5.5
	Asesor	2	1.4
	Asistente	4	2.8
	Contador	4	2.8
	Coordinador	11	7.7
	Consultor	2	1.4
	Docente	38	25.5
	Especialista	4	2.8
	Gerente	3	2.1
	Jefe	3	2.1
	Líder	4	2.8
	Psicólogo	2	1.4
	Subdirector	5	3.4
	Supervisor	3	2.1
	Reclutador	3	2.1
	RH	2	1.4
	Tallerista	2	1.4
	Otro	41	27.3

Validez de contenido de la Escala de Ajuste al Teletrabajo

Mediante el CVI se obtuvieron los siguientes resultados: claridad CVI= 0.79, coherencia= 0.76, relevancia= 0.76, y suficiencia = 0.45 entre los cuatro jueces. Por lo que siguiendo las recomendaciones y atendiendo al bajo valor en suficiencia se decidió agregar más ítems a las dimensiones en dónde fue sugerido por los jueces, resultando un total de 54 ítems.

Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Ajuste al Teletrabajo

Se calculó la media, así como la desviación estándar, para determinar la normalidad de la distribución de los datos. El criterio de decisión que se consideró para la asimetría fue eliminar aquellos ítems con valores >1 (Ferrando y Anguiano, 2010). Por lo que en este paso fueron descartados los ítems: 1, 5, 13, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 39, 41, 45, 49, 50, 51, 52, 53 y 54.

Posteriormente se verificó que en las opciones de respuesta de cada ítem no hubiera ninguno con valor 0 de frecuencia, por lo que en este paso fueron eliminados los ítems: 3, 4, 7 y 18.

Se hizo el análisis ítem total, utilizando para este paso el Alfa de Cronbach total de la escala. Considerando como criterio identificar los ítems que correlacionaron con un valor $<.20$ y $>.70$, con el objetivo de tener ítems considerablemente diferentes y abarcar la mayor cantidad de posibles formas de evaluar el constructo (García,2021). También se identificaron todos aquellos ítems que en la columna "Alfa de Cronbach si se elimina el elemento" obtuvieron valores superiores al alfa total.

En este paso hubo cuatro rondas:

Ronda 1. El alfa total fue de .909, considerando un total de 31 ítems. Se identificó que el ítem 11 incumplía con los dos criterios previamente mencionados (correlación y alfa total superior a la total) por lo que se decidió eliminar.

Ronda 2. Una vez eliminado el ítem 11, el Alfa de Cronbach total fue de .908 considerando un total de 30 ítems. En esta ronda se identificó que el ítem 10 incumplía con ambos criterios, por lo que se decidió eliminarlo y se volvió a correr el análisis.

Ronda 3. Se corrió el análisis sin considerar el ítem 10 y el Alfa de Cronbach total resultó ser de .919 con un total de 29 ítems. En esta ronda se identificó que el ítem 42 incumplía ambos criterios, por lo que fue eliminado.

Ronda 4. Se corrió el análisis sin el ítem 42 y el Alfa de Cronbach total resultó de .924, sin identificar ítems que incumplieran con ambos criterios, por lo que al considerar según Cortina (1993), que el nivel de Alfa era adecuado, se decidió que esta fuera el Alfa general final antes de correr el Análisis Factorial Exploratorio.

Los ítems considerados para el análisis posterior se presentan a continuación en la tabla 8.

Tabla 8.

Ítems considerados para el Análisis Factorial Exploratorio.

Ítems	Dimensión
2,6,8	Autonomía laboral durante el teletrabajo en casa
9,12,14,15,16, y 17	Interacción Trabajo-Familia durante el teletrabajo en casa
22 y 24	Condiciones de trabajo durante el teletrabajo en casa
28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38 y 40	Satisfacción con el teletrabajo en casa
43,44,46, y 47	Administración del tiempo durante el teletrabajo en casa
48	Dominio de TIC´S durante el teletrabajo en casa

Posteriormente con la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se obtuvieron valores $p < 0.05$ por lo que no se presentó normalidad y se decidió correr el Análisis Factorial Exploratorio con una matriz de Correlaciones Policóricas, Método de Extracción de Mínimos Cuadrados No Ponderados; además de utilizar Rotación Oblicua Directa de Oblimin con cinco dimensiones, esto por observar que a la dimensión Dominio de TIC´S durante el teletrabajo se quedó un ítem

y a la dimensión condiciones de trabajo le quedaron dos. Por lo tanto, el Análisis Factorial Exploratorio se decidió comenzar con cinco dimensiones.

Los índices de adecuación se muestran en la tabla 9 que de acuerdo con los criterios establecidos se observa un ajuste al modelo, dado que el determinante fue diferente de 0, la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa < 0.05 , en cuanto al valor de KMO fue muy bueno de acuerdo al programa FACTOR.

Tabla 9.

Matriz de adecuación policórica con cinco factores

Determinante de la matriz	< 0.000001
Estadístico de Bartlett	= 1629.1 (df= 325; p =0.000010)
Test Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	= 0.90328 muy bueno
BC Bootstrap 95% intervalo de confianza de KMO	(0.854 0.855)

En la tabla 10 se observan los estadísticos descriptivos de los ítems considerados para iniciar el Análisis Factorial Exploratorio inicial.

Tabla 10.

Estadísticos descriptivos de los ítems considerados para iniciar el análisis Factorial exploratorio.

Ítem	Media	DE	Correlación ítem-total corregido	Alfa si se suprime el elemento
2	2.90	.781	.421	.923
6	3.03	.941	.380	.923
8	2.70	.987	.266	.925
9	2.63	1.030	.326	.924
12	2.34	1.108	.533	.921
14	2.98	1.055	.523	.921
15	2.12	1.119	-.314	.933
16	2.55	.984	.500	.922
17	2.89	.994	.629	.920
22	1.82	1.410	.471	.923

24	2.75	1.233	.509	.922
28	2.91	1.162	.673	.919
29	2.99	1.036	.691	.919
30	2.66	1.171	.587	.920
31	2.68	1.152	.549	.921
32	2.79	1.091	.547	.921
33	2.74	1.169	.776	.917
34	2.74	1.104	.644	.919
35	3.01	.931	.791	.918
36	3.01	1.058	.737	.918
37	2.97	1.023	.716	.919
38	2.95	.948	.726	.919
40	2.99	.860	.550	.921
43	2.44	1.093	.570	.921
44	3.01	1.068	.612	.920
46	2.47	.978	.480	.922
47	2.71	1.214	.746	.918
48	2.66	1.248	.346	.924

El análisis paralelo arrojó la existencia de tres factores, sin embargo, considerando que, en los pasos anteriores, las dimensiones: condiciones de trabajo durante el teletrabajo en casa y dominio de TIC's durante el teletrabajo en casa, obtuvieron dos ítems y uno respectivamente, se decidió volver a correr el análisis considerando cuatro dimensiones que son las que quedaban representadas adecuadamente. Los ítems considerados en este paso se pueden ver en la tabla 11.

Tabla 11.

Dimensiones e ítems considerados para el análisis con cuatro factores

Ítems	Dimensión
2,6 y 8	Autonomía Laboral durante el Teletrabajo en casa
9,12,14,15,16 y 17	Interacción Trabajo-Familia durante el Teletrabajo en casa
28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38 y 40	Satisfacción con el Teletrabajo en casa
43,44,46 y 47	Administración del tiempo durante el Teletrabajo en casa

Al correr el análisis con los ítems ya mencionados, los índices de adecuación resultantes fueron los que se presentan en la tabla 12 en dónde se poder ver un ajuste al modelo.

Tabla 12.

Matriz de adecuación policórica con cuatro factores

Determinante de la matriz	0.000001
Estadístico de Bartlett	= 1629.1 (df= 253; p =0.000010)
Tes Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	= 0.78754 justo
BC Bootstrap 95% intervalo de confianza de KMO	(0.510 0.872)

El análisis paralelo volvió a sugerir tres factores, por lo que se decidió eliminar los ítems: 12 y 40 por tener una discriminación entre factores mayor a .10, así como el ítem 15 por tener una carga factorial menor a .40 (Tabla 13) y volver a correr el análisis considerando ahora los tres factores sugeridos.

Tabla 13.

Matriz rotada de cargas con cuatro factores

Ítem	F1	F2	F3	F4
2				0.693
6				0.762
8				0.425
9				0.619
12		0.417	0.509	
14		0.488		
15			-.0364	
16			0.700	
17		0.556		
28	0.740			
29	0.708			
30	0.956			
31	0.903			
32	0.728			
34	0.647			
35		0.868		
36		0.887		

37	0.935		
38	0.948		
40	0.430	0.347	
43	0.308		0.568
44	0.603		
46	0.485		0.342

Se decidió correr el análisis nuevamente sin considerar los ítems previamente eliminados y atendiendo a la recomendación del análisis paralelo considerando tres factores. En esta ocasión se eliminaron los ítems 8 y 16 por tener una carga factorial menor a .40. tal y cómo se muestra en la tabla 14.

Tabla 14.

Matriz rotada de cargas con tres factores

Ítem	F1	F2	F3
2		0.642	
6		0.810	
8		0.370	
9		0.681	
14	0.453		
16	0.389	0.342	
17	0.568	0.319	
28			0.715
29			0.764
30			0.929
31			0.901
32			0.800
34			0.701
35	0.847		
36	0.913		
37	0.949		
38	1.000		
43	0.304	0.574	
44	0.569		
46	0.410		

La tabla 15 muestra los índices de adecuación resultantes del análisis que consideró tres factores, observándose un ajuste al modelo.

Tabla 15.*Matriz de adecuación policórica con tres factores*

Determinante de la matriz	< 0.000001
Estadístico de Bartlett	= 1640.6 (df= 190; p =0.000010)
Tes Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	= 0.82542 bueno
BC Bootstrap 95% intervalo de confianza de KMO	(0.732 0.898)

Luego de eliminar los ítems 8 y 16 se volvió a correr en análisis considerando nuevamente tres factores siendo esta la última vez que se realizó, ya que las cargas factoriales de los ítems resultaron adecuadas y acordes a los criterios preestablecidos (Tabla 16).

Tabla 16.*Matriz rotada de cargas con tres factores*

Ítem	F1	F2	F3
2		0.715	
6		0.772	
9		0.680	
14	0.462		
17	0.566	0.325	
28			0.730
29			0.742
30			0.947
31			0.912
32			0.764
34			0.681
35	0.861		
36	0.909		
37	0.954		
38	0.988		
43	0.300	0.589	
44	0.581		
46	0.431		

De tal forma que el Factor 1 denominado interacción trabajo-familia durante el teletrabajo en casa, quedó integrado por los ítems 14, 17, 35, 36, 37, 38, 44 y 46; el factor 2

nombrada administración del tiempo durante el teletrabajo en casa quedó conformado por los ítems 2, 6, 9, y 43; finalmente el factor 3 quedó compuesto por los ítems 28, 29, 30, 31, 32 y 34.

La tabla 17 muestra los índices de adecuación resultantes del análisis que consideró tres factores, observándose nuevamente un ajuste al modelo.

Tabla 17.

Matriz de adecuación policórica con tres factores versión final.

Determinante de la matriz	< 0.000001
Estadístico de Bartlett	= 1648.3 (df= 153; p =0.000010)
Tes Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	= 0.85623 bueno
BC Bootstrap 95% intervalo de confianza de KMO	(0.811 0.915)

Finalmente se calculó el coeficiente Omega general y por subescalas como se observa en la tabla 18.

Tabla 18.

Coeficiente Omega general y por subescalas.

Omega general	Factor 1	Factor 2	Factor 3
0.94	0.90	0.91	0.78

Dichos índices se consideran como aceptables pues cumplen con el criterio que menciona Campo y Oviedo (2008), acerca de que para que se considere como un valor aceptable de confiabilidad mediante el coeficiente Omega estos deberán encontrarse entre .70 y .90. aunque en algunas circunstancias se pueden aceptar valores superiores a .65 (Katz, 2006).

Análisis Factorial Exploratorio del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING)

Se calculó la media, así como la desviación estándar, para determinar la normalidad de la distribución de los datos. El criterio de decisión que se consideró para la asimetría fue

eliminar aquellos ítems con valores >1 (Ferrando y Anguiano, 2010). Por lo que en este paso fueron descartados los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12 y 13.

Posteriormente se verificó que en las opciones de respuesta de cada ítem no hubiera ninguno con valor 0 de frecuencia, por lo que en este paso fueron eliminados los ítems: 8, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.

En este caso no fue posible continuar con los análisis debido a que en los dos pasos ya mencionados se eliminaron todos los ítems.

El último análisis realizado para el SWING consistió en el cálculo del coeficiente Omega para determinar su confiabilidad, los cuales fueron aceptables de acuerdo a Katz (2006). Los índices Omega quedaron se observan en la tabla 19.

Tabla 19.

Coeficiente Omega general y por factores.

Omega general	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
0.93	0.90	0.84	0.82	0.75

Correlaciones entre la Escala de Ajuste al Teletrabajo y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Al no tener una distribución normal de los datos se decidió realizar un análisis de correlación de Spearman entre el total de Teletrabajo y el Total de Interacción Trabajo-Familia. En la tabla 20 se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre la Interacción Trabajo Familia y el Ajuste al Teletrabajo.

Tabla 20.

Análisis de correlación de Spearman entre Ajuste al Teletrabajo e Interacción Trabajo Familia.

	Total Interacción Trabajo Familia
Total Ajuste al Teletrabajo	.092
Sig. (bilateral)	.264

Para hacer un análisis más específico, se realizaron las correlaciones entre las dimensiones de los instrumentos. Encontrándose una relación positiva moderada y significativa entre la Interacción Positiva Trabajo-Familia y el Ajuste al Teletrabajo, así como una relación positiva moderada y significativa entre Interacción Positiva Trabajo Familia y Ajuste al Teletrabajo. También se identificaron correlaciones negativas entre las interacciones Negativas del SWING, siendo moderada la observada entre Interacción Negativa Trabajo Familia y Ajuste al Teletrabajo y baja entre Interacción Negativa Familia Trabajo y Ajuste al Teletrabajo (Tabla 21).

Tabla 21.

Análisis de correlación de Spearman entre Total de Ajuste al Teletrabajo y las sub dimensiones del SWING.

	Total Ajuste al Teletrabajo
Total Ajuste al Teletrabajo	—
Sig. (bilateral)	
Interacción Negativa Trabajo Familia	-.409**
Sig. (bilateral)	.000
Interacción Negativa Familia Trabajo	-.226**
Sig. (bilateral)	.005
Interacción Positiva Trabajo Familia	.464**
Sig. (bilateral)	.000
Interacción Positiva Familia Trabajo	.428**
Sig. (bilateral)	.000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Por último, se realizó un análisis de correlación de Spearman entre el Total de interacción Trabajo Familia (SWING) y las subdimensiones del instrumento de Ajuste al Teletrabajo, pudiéndose observar en la tabla 22 que no existieron correlaciones estadísticamente significativas.

Tabla 22.

Análisis de correlación de Spearman entre el Total de Interacción Trabajo Familia y las subdimensiones de Ajuste al Teletrabajo.

	Total Interacción Trabajo Familia
Total Interacción Trabajo Familia Sig. (bilateral)	–
Interacción Trabajo Familia Durante el Teletrabajo en casa Sig. (bilateral)	.088 .28 2
Administración del tiempo durante el Teletrabajo en casa Sig. (bilateral)	.015 .852
Satisfacción durante el Teletrabajo en casa Sig. (bilateral)	.144 .078

Discusión y Conclusión

El objetivo general fue desarrollar y validar una escala de ajuste al teletrabajo con la finalidad de Identificar el grado de asociación entre esta y la Interacción trabajo-familia. Los resultados demuestran que se logró desarrollar un instrumento con índices de confiabilidad aceptables y compuesto por tres dimensiones que permiten identificar el grado en que los trabajadores se ajustan al teletrabajo. En cuanto al grado de asociación, no se identificó una relación estadísticamente significativa entre el total de Ajuste al Teletrabajo y el total de Interacción Trabajo Familia, sin embargo, al hacer un análisis más específico entre las subdimensiones de ambos instrumentos, se identificaron correlaciones estadísticamente significativas y moderadas entre el Ajuste al Teletrabajo y las dos interacciones negativas del SWING, así como en la interacción positiva Familia Trabajo del mismo instrumento, también se identificó una relación baja entre el Ajuste al Teletrabajo y la Interacción Negativa Familia Trabajo.

Lo anterior indica que a menor interacción negativa Familia Trabajo y Trabajo Familia, las personas tendrán un mejor Ajuste al Teletrabajo, al igual que aquellas personas que tengan una Interacción Positiva Trabajo Familia y Familia Trabajo, presentarán una asociación positiva con el Ajuste al Teletrabajo.

Por lo tanto, la pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de relación entre la escala SWING y la Escala de Ajuste al Teletrabajo? Se responde indicando que solo existen asociaciones entre los subdimensiones de ambos instrumentos, pero no entre los totales de ambas escalas.

En cuanto a las hipótesis planteadas respecto a las adecuadas propiedades psicométricas de ambos instrumentos (SWING y Escala de Ajuste al Teletrabajo) se puede indicar que ambos tienen adecuadas propiedades psicométricas al contar con valores de

omega generales considerados como satisfactorios. También es importante mencionar que la Escala de Ajuste al Teletrabajo fue elaborada considerando todas las pautas establecidas y recomendadas por Lloret et. al. (2014).

El hecho de que el SWING no se haya podido someter a un Análisis Factorial Exploratorio pudiera estar relacionado con que se trata de una escala que ha sido sometida a los análisis pertinentes por Moreno et. al. (2009) y posteriormente analizada en México por Betanzos y Paz (2012), quienes indicaron que obtuvieron una estructura similar a la original, indicando la existencia de validez convergente y discriminante en su estudio. Por lo que tal vez la opción para investigaciones futuras sea realizar Análisis Confirmatorios de dicha escala.

Los hallazgos de esta investigación pudieran considerarse pioneros en el área, pues hasta dónde el alcance de la investigación llegó y como lo afirman Montalvo y Góngora (2020), no se evidencia en la actualidad estudios relacionados con la asociación Trabajo Familia y el Teletrabajo.

Sin embargo, existen algunas investigaciones relacionadas al teletrabajo, las cuales señalan la importancia de esta modalidad. En cuanto a los beneficios Castro (2020) menciona que aporta a la salud y el desarrollo del trabajador pues promueve la conciliación de la vida laboral y familiar. Por otro lado, otros autores (Montalbo & Góngora, 2020; Rugel & Romero, 2020) han hablado de la dificultad de conciliar el trabajo y la familia, lo que genera estrés en los trabajadores y señalan como algunos factores el número de personas en la familia, las responsabilidades que se tienen y la autonomía que se les brinda (Ordoñez, 2017). Por lo que la escala propuesta y las asociaciones encontradas, podrían aportar en la identificación de estos factores de riesgo y la promoción de medidas para prevenirlos, así como se confirma que existe una relación moderada entre el ajuste al teletrabajo y la interacción trabajo-familia.

También es importante mencionar que los estudios referidos utilizaron entrevistas semiestructuradas para obtener la información e hicieron revisiones teóricas, de tal forma que una aportación valiosa de esta investigación es ofrecer una escala que evalúe el Ajuste al Teletrabajo, con el objetivo de identificar dos cosas: la primera una sumatoria de los ítems que proporcione un puntaje total sobre el Ajuste al Teletrabajo que esté teniendo la persona y la segunda reconocer en cuál de las subescalas está teniendo un menor o mayor ajuste, al poder sacar una sumatoria de cada dimensión.

Por otro lado, el teletrabajo implica cambios en la organización que conllevarán a nuevas necesidades y demandas, así como sus propios riesgos para la salud, por lo que se hacen necesarias nuevas herramientas desde las ciencias humanas y de la salud para la promoción de medidas preventivas y paliativas en busca de una salud integral (Alonso y Cifre,2002).

Por lo anterior, es necesario que futuras investigaciones aborden las consecuencias del teletrabajo en la salud de las personas, tanto a nivel psicosocial y físico, así como identificar la influencia que tiene la ergonomía y el ambiente en el que está inmersa la persona para realizar sus actividades. Respecto a esto último, Alonso y Cifre (2002), mencionan que las condiciones físicas son importantes, pues dependiendo de las peculiaridades y características del espacio físico desde el que labore la persona, se podrán tener algunos problemas de salud física, como pueden ser dolores musculares.

Otra parte importante sería que se hicieran estudios empíricos en los que se crearan intervenciones para que las personas puedan tener un mayor Ajuste al Teletrabajo y una Interacción positiva de la Familia Trabajo, para este punto, se recomienda tener en cuenta lo que comenta Duran (2020):

- Determinar el espacio en casa para el Teletrabajo en conjunto con la familia, de tal forma que se separe el ámbito laboral del familiar.

- Durante las horas de Teletrabajo colocar en la medida de lo posible barreras, límites y normas en el hogar para establecer una distancia entre los asuntos familiares y laborales, evitando así el conflicto que se da entre estos dos ámbitos.
- Dedicar el tiempo de Teletrabajo a la dedicación del logro de resultados, para tener mayor disponibilidad para compartir con la familia.
- Tener espacios de diálogo y comunicación, en tiempos diferentes al Teletrabajo para saber sobre la vivencia de los miembros del grupo familiar, es decir, conciliar espacios de conversación para entablar mayores lazos afectivos.
- Promover espacios para compartir con los miembros de la familia para fortalecer la confianza como por ejemplo las celebraciones de cumpleaños.
- Hacer una reasignación de roles, es decir distribuir las tareas al interior de la familia para promover una cultura interna de corresponsabilidad.

Por último, resulta importante agregar que es necesario que el instrumento elaborado en este trabajo se siga aplicando con el objetivo de seguir trabajando su validez, al considerar la validez de un instrumento como una cuestión de grado más que una propiedad de todo o nada, este se vuelve un proceso interminable, por lo que la mayoría de las medidas psicológicas deben evaluarse y reevaluarse constantemente para ver si se están comportando como deberían (Nunnally y Bernstein, 1994).

Referencias

- Alonso, M.B. y Cifre, E. (2002). Teletrabajo y Salud: Un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del psicólogo*, 83, 55-61.
- Álvarez, A. y Gómez, I.C. (2011). Conflicto Trabajo-Familia en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89-106.
- Álvarez, N.M. (2004). *Trabajar y vivir la red*. Editorial de Telefónica.
- Andrade, R.G. (2020). Interacción Trabajo Familia y su asociación con factores sociodemográficos y laborales en médicos familiares y médicos generales de la unidad de medicina familiar No. 1 Delegación Aguascalientes. (Tesis de Especialidad en Medicina Familiar, Universidad Autónoma de Aguascalientes).
- Aranda, I. (2010). Las emociones capacitantes nos hacen más competentes. *Capital Humano*, (246), 96-105.
- Attaran, M., Attaran, S. y Kirkland, D. (2019). The need for digital workplace: Increasing workforce productivity in the information age. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 15 (1) , 1-23.
- Barba, A. (2002). *Calidad y cambio organizacional: Ambigüedad, fragmentación e identidad*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2012). Propiedades psicométricas del cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en empleados de Cuernavaca, Morelos, México. *Ciencia y Trabajo*, (44), 180-184.
- Blanch, J. M., Hahagún, M. y Cervántes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.

- Bravo, M. J., Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción Laboral. Tratado de Psicología del Trabajo*. Síntesis Editorial.
- Buitrago, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11 (1), 1-5.
- Burch, S. (1992). *Telecomunicación: Guía estratégica para gerentes*. Fondo Editorial Legis.
- Campo, A. y Oviedo, H.C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), 831-839.
- Carlson, D., Kacmar, K.K. y Williams L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 249-276.
- Carlson, D., Kacmar, K.M. , Wayne, J.H. y Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 131-164.
- Castro, M.P. (2020). Análisis sistemático de la literatura: El teletrabajo y la Psicología Organizacional, una aproximación a partir de la revisión de la literatura. (Tesis de Pre-Grado, Universidad Cooperativa de Colombia).
- Cegarra, D., Sánchez, M. E. y Cegarra, J. G. (2012). Work life balance and the retention of managers in Spanish. *The international Journal of Human Resource Management*, 23 (1), 91-108.
- Chinchilla, N. (2008). Frenos e impulsores para ser una Empresa Socialmente Responsable. Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE.
- Cifre, E. (2008). Estrategias de mejora de la salud psicosocial del teletrabajador: El arte de conjugar teoría y práctica. *Revista Social Centro de Estudios Financieros*, 300, 181-200.

- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *J Appl Psychol*, 78, 98-104.
- Duran, N.I. (2020). El teletrabajo y la conciliación con el entorno de Convivencia durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica*, (Especial), 68-72.
- Elizondo, A. (2006). El teletrabajo una aproximación conceptual. *Suprema Corte de Justicia. Sala Segunda*, 175-199. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N3/contenido/PDFs/1-11.pdf
- ENOE. (2019). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Ferner, J. (1988). *Administración del tiempo como recurso*. Limusa Editorial.
- García, E.E. y Sánchez, R. A. (2020). Prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Anales de la Facultad de Medicina*, 8(3), 301-307.
- García, M. (2013). *Teletrabajo y discapacidad*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- García, O. (2018). Pasos generales para explorar las propiedades psicométricas de una escala. *Residencia en Gestión Organizacional*. UNAM.
- Gareca, M. Verdugo, R., Briones, J. L. y Vera, A. (2007). Salud ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia y Trabajo*, 9 (25), 85-88.
- Geurts, S., Taris, T. W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hoff, M.L.M. y Kinnunen, U.M. (2005). Work-Home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work y Stress*, 19 (4), 319-339.

- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hoff, M. y Kinnunen, U. M. (2005). Work-Home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress* 19 (4), 319-339.
- Gil, M. y Bolio, Y. (2008). El teletrabajo, una estrategia empresarial. *Revista Electrónica Análisis Organizacional*, 1(1), 57-71.
- Gordon, G.E. (1998). *The dilemma of telework: technology vs tradition. Telework: Present Situation and Future Development of A New Form of Work Organization*. Nort-Holand. Amsterdam.
- Greenhaus, J. H. y Powel, G. N. (2006). When work and Family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academic of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Greenhaus, J.H. y Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-85.
- Greenhaus, J.H. Collins, K. M. y Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.
- Grzywacz, J.G. y Mark, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Hernández., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed.). McGraw Hill.
- Hualde, A. (2020). La pandemia y el mercado de trabajo en México: efectos graves, perspectivas inciertas. *Las ciencias sociales y el Coronavirus. COMECSO*, 31-47.
DOI: [10.13140/RG.2.2.11811.48165](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11811.48165)

- Instituto Nacional de Propiedad Industrial. (2018). Informe de Resultados: Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial. Creativo.
- Katz, M. H. (2006). *Multivariable analysis* (2a Ed). Cambridge: Cambridge University Press.
- Langfred, C. W. (2000). The paradox of self-management: Individual and group autonomy in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (5), 563-598.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- López, M.I. (2020). Riesgos Psicosociales emergentes: el conflicto Trabajo-Familia. Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales. Universidad Carlos III de Madrid.
- Lourel, M., Gana, K. y Wawrzyniak, S. (2005). L'interface "vie-privée-vie au travail": Adaptation et validation française, de l'échelle SWING. *Psychologie du travail et des organisations*, 11, 227-239.
- Molina, J.L. (1995). Implantar con éxito el Teletrabajo en la empresa. *Alta dirección*, 84, 81-93.
- Montalvo, A. y Góngora, V. (2020). Estrategias utilizadas por teletrabajadores del área administrativa de una Unidad Educativa para la conciliación Trabajo-Familia. (Repositorio, Universidad de Guayapil).
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 1 (57), 4-19.
- Moreno, B. y Báez, L. (2010). Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.

- Moreno, R., Sanz, A. I., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21 (2) , 331-37.
- Moreno, y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Netemeyer, R., Boles, J. y McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Nilles, J. (1996). Teletrabajo y estrategia de negocio. Ponencia presentada en el seminario: como incorporar el Teletrabajo a su estrategia empresarial. Grupo Especial Directivos, 18 y 19 de junio, Madrid.
- Nunnally, J.C. y Bernstein, I.H.(1994). *Psychometric Theory* (3ra Ed.). McGraw-Hill.
- Observatorio de Competitividad y Nuevas Formas de Trabajo. (2021). Estado del trabajo remote en México durante la pandemia de COVID-19 (Repositorio de la Escuela de Negocios IPAEP).
- OIT. (1990). *Conditions of work Digest on Telework*. Ginebra.
- Ordaz, A. L. (2018). *Interacción Trabajo-Familia y Engagement en trabajadores de Ciudad y Estado de México*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México) TESIUNAM.
- Ordoñez, A. (2017). *Condiciones de Teletrabajadores en la relación Trabajo-Familia, en la ciudad de Chihuahua*. (Disertación Doctoral, Universidad Autónoma de Chihuahua, México).
- Padilla, A. (1997). *Teletrabajo, dirección y organización*. Editorial Rama.

- Peiró, J. (1994). Intervención psicosocial en psicología del trabajo y las organizaciones. PPU
- Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieExpress*, 1-10. <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
- Peña, G. Cañoto. Y. y Santalla, Z. (2006). Una Introducción a la Psicología. Universidad Católica Andrés Bello.
- Pilati, A., Godoy, J., y Brussino, S. (2012). Adaptación de instrumentos entre culturas, ejemplos de procedimientos seguidos para medir las expectativas hacia el alcohol en el ámbito argentino. *Trastornos adictivos*, 14 (2), 58-64.
- Rodríguez, A. Díaz F., Fuertes, F. Martín, M., Montalvo, M. y Sánchez, E. (2004). *Psicología de las organizaciones*. UOC Editorial.
- Rugel, L. J. y Romero, R. X. (2020). Las percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia COVID-19, caso de estudio realizado a los residents de una urbanización del Cantón Daule. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santiago Guayapil).
- Sánchez-Toledo, A.M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Rev Asoc Espec Med Trab*, 30 (2), 244-264.
- Santillán, F. (2010). Instrumento de medición de competencias en la selección de personal para un psicólogo industrial. (Tesis de Licenciatura, Universidad Salesiana).
- Sanz, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿Una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medición y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 115-126.

- Spector, P. (2005). An international comparative study of work-family stress and occupational strain work and family: An international research perspective. *Lawrence Erlbaum*, 71-84.
- Tapasco, O.A. y Giraldo, J.A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149-160.
- Tristán, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en Medición*, 6, 37-48.
- Valle, R. (1995). *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Addison Wesley Iberoamericana.

Apéndices

Apéndice A. Escala de Opinión sobre el Teletrabajo

	Dimensión Autonomía Laboral					
1	Organizas tus actividades laborales con base en un orden de importancia que tú consideras conveniente	0	1	2	3	4
2	Realizas tus actividades laborales con base en el orden de importancia que tú has establecido	0	1	2	3	4
3	Realizas tus actividades laborales usando los recursos que tú consideras pertinentes	0	1	2	3	4
4	Organizas tu jornada laboral con base en lo que consideras te puede llevar a cumplir con los objetivos de tu puesto	0	1	2	3	4
5	Eliges las actividades que quieres realizar durante tu jornada laboral	0	1	2	3	4
6	Realizas tus actividades laborales mediante los procedimientos que tú consideras mejor	0	1	2	3	4
7	Te estableces objetivos que deberás cumplir durante tu jornada laboral	0	1	2	3	4
	Dimensión Interacción Trabajo-Familia					
8	Tus responsabilidades familiares y laborales reciben la misma cantidad de atención de tu parte	0	1	2	3	4
9	Te resulta complicado atender actividades relacionadas con el cuidado de tu familia por estar trabajando en tu casa	0	1	2	3	4
10	Tu familia te menciona que no les haces caso, porque al trabajar en tu casa, trabajas más tiempo	0	1	2	3	4
11	Trabajar desde tu casa, te permite realizar actividades recreativas con tu familia	0	1	2	3	4
12	Al trabajar desde tu casa, te resulta difícil cumplir con tus actividades laborales, porque asuntos relacionados con tu familia requieren tu atención	0	1	2	3	4
13	Cumples con tus actividades laborales, porque tu familia respeta el tiempo que dedicas a trabajar desde casa	0	1	2	3	4
14	Te resulta complicado atender actividades relacionadas con la limpieza y mantenimiento de tu casa, por estar trabajando en tu casa	0	1	2	3	4
15	Trabajar desde tu casa, te permite atender asuntos relacionados con tu familia	0	1	2	3	4
	Dimensión Condiciones de Trabajo					
16	Tienes un espacio exclusivo para realizar tus actividades laborales	0	1	2	3	4
17	Cuentas con un espacio con iluminación adecuada	0	1	2	3	4
18	Cuentas con un espacio físico que resulta ser amplio y cómodo	0	1	2	3	4
19	Cuentas con un espacio físico aislado de ruido que pudiera disminuir tu atención	0	1	2	3	4
20	El mobiliario que utilizas es cómodo	0	1	2	3	4
21	El dinero te rinde más	0	1	2	3	4
22	El trabajar desde tu casa, te permite terminar todas tus actividades laborales	0	1	2	3	4
	Dimensión Satisfacción Laboral					
23	Tu jefe o superior te orienta cuándo no entiendes algo	0	1	2	3	4

24	Tus compañeros de apoyan para cumplir con tus actividades	0	1	2	3	4
25	Tu jefe o superior elogia tu trabajo	0	1	2	3	4
26	Tus compañeros elogian tu trabajo	0	1	2	3	4
27	La comunicación con tu jefe o superior contribuye para tener resultados de éxito en tus actividades laborales	0	1	2	3	4
28	La comunicación con tus compañeros contribuye para tener resultados de éxito en tus actividades laborales	0	1	2	3	4
29	Trabajar desde tu casa reduce tu carga de actividades laborales	0	1	2	3	4
30	Cuando trabajas desde tu casa te sientes satisfecho con tu trabajo	0	1	2	3	4
	Dimensión Administración de Tiempo					
31	Estableces un horario para cumplir con tus actividades laborales	0	1	2	3	4
32	Después de haber notificado a tu jefe o superior que acabaste tus actividades de la jornada, te vuelve a dejar trabajo	0	1	2	3	4
33	Aun cuando tu jornada laboral ha concluido, te siguen solicitando cosas	0	1	2	3	4
34	El tiempo que no usas al trasladarte de tu casa a tu centro de trabajo, contribuye a que cumplas con tus objetivos laborales	0	1	2	3	4
35	Organizas tus actividades laborales considerando el tiempo del que dispones para realizarlas	0	1	2	3	4
36	Eliminas interrupciones que te quitan el tiempo	0	1	2	3	4
37	El tiempo te rinde más al trabajar desde tu casa	0	1	2	3	4
	Dimensión Uso de TIC'S					
38	El internet que tienes en tu casa, te permite cumplir tus actividades laborales	0	1	2	3	4
39	Utilizas las redes sociales para cumplir con tus objetivos laborales	0	1	2	3	4
40	El usar medios electrónicos para enviar información agiliza tus actividades laborales	0	1	2	3	4
41	El usar medios electrónicos para recibir información agiliza tus actividades laborales	0	1	2	3	4
42	El uso de dispositivos electrónicos (tablet, celular, laptop, computadora de escritorio, etc) agiliza tus actividades laborales	0	1	2	3	4
43	Navegas en la web para obtener información necesaria	0	1	2	3	4
44	Utilizas recursos en la web (páginas de diseño, sitios educativos, paginas gratuitas, plataformas, etc) para cumplir con tus objetivos laborales	0	1	2	3	4
45	Consideras que el dominio que tienes en las TIC'S facilita el cumplimiento de tus actividades laborales	0	1	2	3	4

Apéndice B. Escala de Evaluación de Ajuste al Teletrabajo (Posterior al Jueceo)

Instrucciones: Lea con atención las siguientes afirmaciones y seleccione la respuesta con la que más se identifique considerando la escala que aparece abajo. **Responda pensando en las ocasiones en las que ha trabajado desde su casa (Teletrabajo en casa).** No hay respuestas correctas ni incorrectas. Las respuestas son totalmente anónimas y se utilizarán para fines analíticos y de investigación.

0	1	2	3	4
nunca	raramente	a veces	frecuentemente	siempre

Autonomía Laboral durante el Teletrabajo en casa		0	1	2	3	4
1	Organizo mis actividades laborales según el orden de importancia que considero conveniente	0	1	2	3	4
2	Realizo mis actividades laborales en el orden que previamente establecí	0	1	2	3	4
3	Las herramientas que uso para desempeñar mis actividades laborales las selecciono porque me resultan efectivas	0	1	2	3	4
4	Organizo mis actividades laborales considerando lo que tengo que cumplir durante la jornada	0	1	2	3	4
5	Elijo las actividades laborales que quiero realizar considerando las metas que tengo que alcanzar durante el día	0	1	2	3	4
6	Realizo mis actividades laborales mediante los procedimientos que considero mejor Decido el procedimiento mediante el cual realizo mis actividades laborales	0	1	2	3	4
7	Me establezco objetivos para cada jornada laboral	0	1	2	3	4
8	Me establezco actividades que no necesariamente me solicito mi jefe o superior pero que contribuyen a mi éxito laboral	0	1	2	3	4
Interacción Trabajo-Familia durante el Teletrabajo en casa						
9	Pongo la misma atención tanto a mis responsabilidades familiares como a las laborales	0	1	2	3	4
10	Al trabajar en casa me resulta complicado atender actividades relacionadas con el cuidado de mi familia	0	1	2	3	4
11	Trabajo más tiempo bajo la modalidad de Teletrabajo	0	1	2	3	4
12	Trabajar desde mi casa me permite realizar actividades recreativas con mi familia	0	1	2	3	4
13	Cumplo mis actividades laborales al trabajar desde mi casa	0	1	2	3	4
14	Mi familia respeta mi tiempo de trabajo en casa	0	1	2	3	4
15	Me resulta complicado realizar actividades de limpieza cuando trabajo desde casa	0	1	2	3	4
16	Trabajar desde mi casa me permite atender asuntos relacionados con mi familia	0	1	2	3	4
17	El trabajar desde mi casa me permite terminar todas mis actividades laborales	0	1	2	3	4

18	Al trabajar desde mi casa tengo la oportunidad de atender actividades que no podría atender si fuera a mi lugar de trabajo.	0	1	2	3	4
	Condiciones de Trabajo durante el Teletrabajo en casa					
19	En mi casa tengo un espacio exclusivo para realizar mis actividades laborales	0	1	2	3	4
20	En mi casa tengo un espacio de trabajo con iluminación adecuada	0	1	2	3	4
21	En mi casa cuento con un espacio físico de un tamaño pertinente para desempeñar mis actividades laborales	0	1	2	3	4
22	En mi casa cuento con un espacio físico aislado del ruido	0	1	2	3	4
23	En mi casa cuento con un espacio físico cómodo	0	1	2	3	4
24	El mobiliario que utilizó en mi casa para trabajar es cómodo	0	1	2	3	4
25	La conexión de internet de mi domicilio me permite cumplir con mis actividades laborales	0	1	2	3	4
26	Cuento con los dispositivos necesarios para estar bajo la modalidad de Teletrabajo en casa (impresora, escaner, computadora, web cam, celular)	0	1	2	3	4
27	Cuento con los programas necesarios para realizar mi trabajo (excel, word, plataformas para video llamadas, correo electrónico, etc.)					4
	Satisfacción con el Teletrabajo en casa					
28	Considero adecuada la orientación que me da mi jefe o superior en los momentos que no entiendo algo	0	1	2	3	4
29	Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo para cumplir con mis actividades laborales	0	1	2	3	4
30	El reconocimiento que hace mi jefe o superior a mi desempeño me hace sentir satisfecho	0	1	2	3	4
31	La comunicación con mi jefe o superior me hace sentir apoyado para tener resultados de éxito	0	1	2	3	4
32	Estoy satisfecho con el reconocimiento que mis compañeros hacen sobre mi desempeño	0	1	2	3	4
33	Me siento más relajado al trabajar desde mi casa	0	1	2	3	4
34	La comunicación con mis compañeros me hace sentir apoyado para tener resultados de éxito	0	1	2	3	4
35	La frecuencia con la que me siento satisfecho al trabajar desde mi casa es	0	1	2	3	4
36	El estar en la modalidad de Teletrabajo en casa me hace sentir más cómodo	0	1	2	3	4
37	Me siento más contento al trabajar desde mi casa	0	1	2	3	4
38	Frecuencia con la que me agrada estar trabajando desde mi casa	0	1	2	3	4
39	Trabajar desde mi casa hace que el dinero me rinda más	0	1	2	3	4
40	Al trabajar desde mi casa puedo resolver algunos asuntos personales sin necesidad de suspender mis actividades laborales	0	1	2	3	4
	Administración del Tiempo durante el Teletrabajo en casa					
41	Establezco un horario de acuerdo con mis necesidades para cumplir con mis actividades laborales	0	1	2	3	4
42	Después de haber notificado a mi jefe o superior que acabe con mis actividades me deja más trabajo para que lo entregue inmediatamente	0	1	2	3	4
43	Al administrar el tiempo para todas mis actividades laborales del día mi jornada termina según mis planes	0	1	2	3	4
44	Invertir el tiempo de traslado en mis actividades del trabajo contribuye al cumplimiento de mis objetivos laborales El no trasladarme a mi	0	1	2	3	4

	centro de trabajo me permite invertir mayor tiempo en el cumplimiento de mis objetivos laborales					
45	Organizo mis actividades laborales considerando mi tiempo disponible para realizarlas	0	1	2	3	4
46	Elimino interrupciones del hogar que me consumen tiempo	0	1	2	3	4
47	El tiempo me rinde más al trabajar desde mi casa	0	1	2	3	4
	Dominio de TIC'S durante el Teletrabajo en casa					
48	Se utilizar las redes sociales como herramienta para cumplir mis objetivos laborales	0	1	2	3	4
49	Empleo medios electrónicos (correo electrónico, sms, whatsapp, videollamadas) eficientemente para agilizar mis actividades laborales	0	1	2	3	4
50	Agilizo mis actividades laborales mediante el uso de dispositivos electrónicos como Tablet, celular, laptop, computadora de escritorio, etc	0	1	2	3	4
51	Agilizó mis actividades laborales al recibir información de forma electrónica	0	1	2	3	4
52	Navego en la web para obtener información necesaria para realizar mis actividades laborales	0	1	2	3	4
53	El manejo que tengo sobre algunos recursos en la web (páginas de diseño, sitios educativos, paginas gratuitas, plataformas, etc) me ayuda a cumplir con mis objetivos laborales	0	1	2	3	4
54	El dominio que tengo de las TIC'S facilita el cumplimiento de mis actividades laborales	0	1	2	3	4

Apéndice C. Versión Final de la Escala de Ajuste al Teletrabajo

ÍTEM	FACTOR 1 INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA DURANTE EL TELETRABAJO EN CASA
14	Mi familia respeta mi tiempo de trabajo en casa
17	El trabajar desde mi casa me permite terminar todas mis actividades laborales
35	La frecuencia con la que me siento satisfecho al trabajar desde mi casa es
36	El estar en la modalidad de Teletrabajo en casa me hace sentir más cómodo
37	Me siento más contento al trabajar desde mi casa
38	Frecuencia con la que me agrada estar trabajando desde mi casa
44	El no trasladarme a mi centro de trabajo me permite invertir mayor tiempo en el cumplimiento de mis objetivos laborales
46	Elimino interrupciones del hogar que me consumen tiempo
FACTOR 2 ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO DURANTE EL TELETRABAJO EN CASA	
2	Realizo mis actividades laborales en el orden que previamente establecí
6	Decido el procedimiento mediante el cual realizo mis actividades laborales
9	Pongo la misma atención tanto a mis responsabilidades familiares como a las laborales
43	Al administrar el tiempo para todas mis actividades laborales del día mi jornada termina según mis planes
FACTOR 3 SATISFACCIÓN CON EL TELETRABAJO EN CASA	
28	Considero adecuada la orientación que me da mi jefe o superior en los momentos que no entiendo algo
29	Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo para cumplir con mis actividades laborales
30	El reconocimiento que hace mi jefe o superior a mi desempeño me hace sentir satisfecho
31	La comunicación con mi jefe o superior me hace sentir apoyado para tener resultados de éxito
32	Estoy satisfecho con el reconocimiento que mis compañeros hacen sobre mi desempeño
34	La comunicación con mis compañeros me hace sentir apoyado para tener resultados de éxito

Apéndice D. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta

Nunca 0	A veces 1	A menudo 2	Siempre 3
------------	--------------	---------------	--------------

	0	1	2	3
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargues tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral.				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				

14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a las habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia y amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Interacción negativa trabajo-familia 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Interacción negativa familia-trabajo 9, 10, 11, 12

Interacción positiva trabajo-familia 13, 14, 15, 16, 17

Interacción positiva familia-trabajo 18,19,20, 21, 22