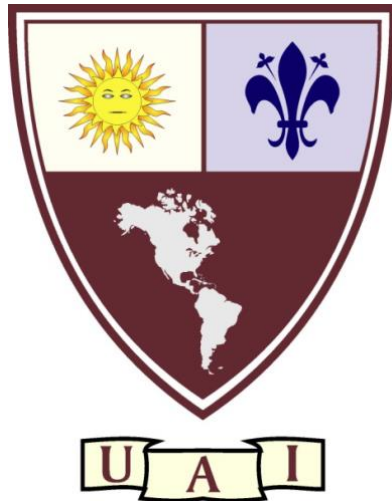


UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES
HUMANAS**



TESIS DE GRADO

**"APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO LABORAL EN TELETRABAJADORES EN
CONTEXTO DE AISLAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y
OBLIGATORIO"**

TESISTA: Natalia Soledad Navarro
LEGAJO: 3334

TUTOR: Valeria Torre

Título a obtener con la presentación de la tesis: Licenciatura en
Psicología

Junio 2021

Agradecimientos

Luego de transitar esta carrera a lo largo de cinco años, mis agradecimientos tienen que ser dirigidos a todas aquellas personas que me sostuvieron en este camino, familia, amigos, compañeros de curso, docentes de la universidad que me brindaron sus conocimientos, personas que estuvieron con una palabra de aliento o con apoyo sincero.

A mis compañeros de trabajo, quienes colaboraron con la muestra.

A mi tutora de tesis, Lic. Valeria Torre, gracias por la predisposición, por su tiempo, generosidad y paciencia.

Este es un momento muy significativo, un gran paso hacia lo que quiero ser, gracias a todos los que están, los que estuvieron y los que van a estar.

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito conocer la relación entre el Apoyo Organizacional Percibido, entendiéndolo como las creencias globales con respecto al grado en el cual el empleador valora las colaboraciones de sus empleados y se preocupa por su bienestar (Eisenberg, Huntington, Hutchinson, Sowa, 1986) y el Bienestar psicológico Laboral, definido por Bravo-Yañez (2011), como un estado emocional positivo, que resulta de la percepción de las experiencias laborales de cada persona.

Esta relación estuvo enmarcada en el contexto de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) dictado por el Poder Ejecutivo Nacional, que se sucedió a partir de marzo de 2020, a consecuencia de la actual pandemia de COVID-19.

La muestra estuvo conformada por 100 teletrabajadores de una empresa de retail, pertenecientes a distintos sectores de la misma.

El diseño de la investigación corresponde a una metodología cuantitativa, de tipo no experimental, transversal y descriptiva. A los participantes se les administro un cuestionario sociodemográfico, el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch, 2005), y el Cuestionario de Apoyo Organizacional Percibido De Eisenberger et al. (1986).

Los resultados obtenidos establecieron que la hipótesis planteada, en la base de que el apoyo organizacional, en el contexto de aislamiento social preventivo y obligatorio se encuentra relacionado positivamente con el nivel de bienestar psicológico laboral en teletrabajadores, fue confirmada, ya que se encontraron relaciones significativas entre el Apoyo Organizacional Percibido y las Escalas de Afectos, Desgaste y Alienación. En el caso de la primera escala mencionada, las relaciones fueron positivas, mientras que para las restantes fueron negativas. Por ende, a mayor Apoyo Organizacional Percibido, existe mayor nivel de Afectos, menor nivel de Desgaste, Alienación, y viceversa.

Palabras clave: Apoyo Organizacional Percibido - Bienestar Psicológico Laboral - tele trabajadores - contexto de cuarentena

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to know the relation between the Perceived Organizational Support, understood as the global beliefs in which an employer values their employees contributions and cares about their wellbeing (Eisenberg, Huntington, Hutchinson, Sowa, 1986), and the Working Psychological Wellbeing, described by some authors as a positive emotional status resulting from how any given person perceives their work experiences (Bravo-Yañez, 2011).

This relation will be framed in the context of Social, Preventive and Mandatory Isolation dictated by the National Executive Branch, starting in March of 2020 due to the COVID-19 pandemic.

The sample is formed by 100 teleworkers from a retail company, belonging to different sectors of said company.

The research design corresponds to a quantitative methodology, being non-experimental, cross sectional and descriptive. The participants received a sociodemographic questionnaire, the Questionnaire of General Labor Well-being (Blanch, 2005) and the Survey of Perceived Organizational Support of Eisenberger et al. (1986).

The results show that the posed hypothesis that the organizational support in the isolation context due to COVID-19 is positively related to the working psychological wellbeing in teleworkers is confirmed since significant correlation between the perceived organizational support and the Affects, Wear and Alienation Scales. As for the first scale mentioned, the correlation is positive, whereas for the others, they are negative. Therefore, the bigger the perceived organizational support, the higher the Affects and the lower the Wear and Alienation levels, and vice versa.

Key words: Perceived organizational support – working psychological wellbeing- teleworkers – pandemic context

ÍNDICE GENERAL

Agradecimientos	2
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
CAPÍTULO I.....	9
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1 Introducción.....	10
1.2 Antecedentes.....	11
1.3 Pregunta.....	15
1.4 Relevancia	15
1.4.1 Teórica	15
1.4.2 Práctica	15
1.4.3 Social.....	15
1.5 Objetivos.....	16
1.5.1 General	16
1.5.2 Específicos	16
1.6 Hipótesis	16
CAPÍTULO II.....	17
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Apoyo organizacional percibido	18
2.2 Bienestar psicológico laboral	20
2.3 Teletrabajo.....	21
2.3.1 Teletrabajadores.....	24
2.3.2 Teletrabajo y Teletrabajadores en Argentina.....	26
2.4 Contexto de aislamiento.....	27
CAPÍTULO III.....	28
3. METODOLOGÍA.....	29
3.1 Tipo de investigación	29
3.2 Tipo de diseño.....	29

3.3 Muestra.....	30
3.4 Participantes.....	31
3.4 Instrumentos.....	31
3.5 Procedimiento	33
CAPÍTULO IV	34
4. RESULTADOS.....	35
4.1. Caracterización de la muestra	35
4.2. Descripción de las variables	41
4.3. Análisis de la normalidad.....	42
4.4. Análisis de la relación entre variables	42
4.5. Análisis de las diferencias de grupo.....	44
CAPÍTULO V	49
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	50
CAPÍTULO VI	53
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
CAPÍTULO VII	59
7. ANEXOS	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Distribución de la variable Edad.....	35
GRÁFICO 2. Distribución de la variable Sexo	36
GRÁFICO 3. Distribución de la variable Nivel Educativo.....	36
GRÁFICO 4. Distribución de la variable Zona de Residencia.....	37
GRÁFICO 5. Distribución de la variable Estado Civil.....	37
GRÁFICO 6. Distribución de la variable Conviviente.....	38
GRÁFICO 7. Distribución de la variable Tipo de vivienda.....	39
GRÁFICO 8. Distribución de la variable Cantidad de ambientes	39
GRAFICO 9. Distribución de la variable Si realizaba teletrabajo antes de la cuarentena.....	40
GRÁFICO 10. Distribución de la variable Lugar donde realiza las tareas laborales.....	40
GRÁFICO 11. Distribución de la variable Tiempo laboral y Familiar.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I. Caracterización de las variables.....	41
TABLA II. Análisis de la normalidad de las variables.....	42
TABLA III. Correlación entre el Apoyo Organizacional Percibido y las escalas del Bienestar Laboral General.....	43
TABLA IV. Correlación entre la cantidad de horas que trabaja diariamente desde su hogar y la Escala de Desgaste.....	43
TABLA V. Diferencias de grupo según el sexo.....	44
TABLA VI. Diferencias de grupo según el estado civil (I).....	45
TABLA VII. Diferencias de grupo según el estado civil (II).....	45
TABLA VIII. Diferencias de grupo según quien cuida a los hijos mientras trabaja	46
TABLA IX. Diferencias de grupo según donde realiza las tareas laborales	46
TABLA X. Diferencias de grupo según si es fácil separar el tiempo laboral y el tiempo familiar (I).....	47
TABLA XI. Diferencias de grupo según si es fácil separar el tiempo laboral y el tiempo familiar (II).....	47
TABLA XII. Diferencias de grupo según de qué manera se vio afectada la dinámica familiar durante la cuarentena.....	48

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Introducción

El teletrabajo es una modalidad de organización laboral que viene teniendo porcentajes en alza en nuestro país. En años anteriores debido a la flexibilización laboral, a la necesidad de reducción de costos por parte de las empresas en infraestructura, servicios y cargas sociales, y desde al año 2020, sobre todo, acelerado durante la pandemia de Covid-19 y su consecuente aislamiento obligatorio; el teletrabajo es en este contexto una solución viable para los empleos que pueden adoptar esta modalidad y por ello se considera necesario investigar como incide en la vida de los trabajadores (Marino y Delfino, 2020).

El inicio y el rápido desarrollo de la pandemia del Covid-19 a puesto al teletrabajo como primera opción laboral, ya que millones de personas se vieron obligadas a aislarse socialmente para controlar la propagación del virus. Este "experimento forzado" ofrece una importante oportunidad de aprendizaje para organizaciones para evaluar qué "funcionó" y qué no, y de qué manera el teletrabajo podría ser mejor gestionado para beneficiar tanto a los trabajadores como a las organizaciones (Chacon Salas y Ramos Nova, 2020).

Distintas investigaciones plantean los beneficios económicos (sobre todo), sociales y familiares que tienen los teletrabajadores, y en este contexto pandémico en particular, pero: ¿estos "beneficios" aportan al bienestar psicológico de los mismos? O, por el contrario, esos mismos beneficios reemplazan y nivelan el constructo a otras desventajas que generan la modalidad, tales como aislamiento, sedentarismo, presión familiar o mala alimentación entre otros (Osio Havriluk, 2010; Rubbini, 2012; Montalvo Romero, 2020).

En Argentina las investigaciones realizadas dieron cuenta de la sobrecarga laboral y la exigencia de adecuación a las tareas laborales dentro

del ámbito doméstico particular, a consecuencia de esto se genera un conflicto entre la falta de separación entre ámbitos domésticos y laborales y problemas de organización. Existe una tendencia a considerar los aspectos negativos por sobre los positivos en materia de teletrabajo. (Becher, 2020).

También se ha demostrado que, si bien el Apoyo Organizacional genera cierto sentimiento de pertenencia (Flores y Gomez, 2018), no parecen estar relacionadas con el Bienestar Psicológico laboral (Copa y Cordoba, 2020).

Así como también investigaciones realizadas en plano internacional mostraron que las experiencias de los teletrabajadores varían sustancialmente. Algunos trabajadores a distancia dicen sentirse extremadamente aislados de sus colegas y la organización. Otros sienten la falta de apoyo o confianza por parte de la organización si es que son monitoreados constantemente. Aunque la flexibilidad en el horario y lugar de trabajo puede generar múltiples beneficios para los empleados y empleadores, sin límites claros, los empleados pueden sentirse presionados a sobrecargarse de trabajo y estar siempre disponibles para responder a las demandas de su empleador y sus clientes (Pinto y Muñoz, 2020).

¿Es posible que el apoyo organizacional percibido actúe de manera positiva en relación al nivel de bienestar psicológico de los teletrabajadores que están obligados por el contexto de aislamiento a adoptar esta forma laboral?

La percepción de la experiencia del trabajo a tiempo completo en el hogar durante la pandemia probablemente de forma al futuro del teletrabajo para las organizaciones y los empleados.

1.2 Antecedentes

Varas Constanzo (2019) realizó una investigación que incluyó a 54 teletrabajadores en Barcelona, cuyo objetivo fue evaluar el Apoyo Organizacional Percibido y la Satisfacción Laboral y analizar la relación entre

ambas. Se encontró que existe una correlación significativa y positiva entre Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción laboral, es decir que, a mayor percepción del Apoyo Organizacional que tiene un teletrabajador, mayor serán sus niveles de Satisfacción Laboral.

Así mismo, en la Universidad de Catalunya, España, Pages Dasuncion (2020) realizó un estudio con el objetivo de explicar y comprender como impacta el teletrabajo en la satisfacción laboral percibida por los trabajadores. Los resultados obtenidos identifican que la conciliación entre la vida personal y profesional, el apoyo social, la comunicación entre supervisores y trabajadores y la autonomía, generan una mayor percepción de satisfacción laboral. En cambio, la escases de tareas, los accesos meritorios, la desigualdad salarial, la conciliación laboral de la mujer con cargas familiares y más de tres días teletrabajados actúan como demandas laborales reduciendo la satisfacción laboral percibida. Para realizar esta investigación se entrevistaron a 14 teletrabajadores, teniendo en cuenta temas como: las demandas laborales, la intensidad y cantidad de trabajo, las características de las Tic (Tecnologías de comunicación), la conciliación entre la vida laboral y personal y Recursos Laborales, tales como el apoyo social, autonomía, intercambio líder-trabajador y recompensa).

En Latinoamérica, las conclusiones a las que se arribaron fueron variadas. En las primeras semanas de marzo, Madero Gomez, Eliud Ortiz Mendoza, Ramirez y Olivas-Lujan (2020), realizaron una investigación en México, acerca de las implicaciones que tiene el Covid-19 en el entorno laboral, con el objetivo de desarrollar estrategias de investigación relacionadas al comportamiento humano y organizacional. En este estudio se pudo conocer la percepción que tienen las personas sobre diversos aspectos relacionados con el covid-19, y como esta percepción se relaciona con el estrés en los teletrabajadores. Es importante mencionar que la incertidumbre en el ámbito económico y laboral genera ambientes inestables, e impacta en aspectos relacionados con el bienestar emocional de las personas, debido a la ansiedad, la tensión y el estrés. En este estudio que se realizó al comienzo del ASPO, la

tercera parte de la muestra se siente afectada por lo antes mencionado, lo cual tendrá un efecto en la fuerza laboral y, por ende, en su bienestar.

De manera casi paralela, en Perú, Benites Ruiz (2020), se planteó como objetivo determinar la relación entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo.

Se realizó una investigación cuantitativa y se aplicó el cuestionario de calidad de vida laboral y el cuestionario de implementación del teletrabajo. Se determinó que hay relación altamente significativa entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020. Se identificó el nivel de calidad de vida laboral de docentes universitarios el cual resulto eficiente, percibido por el 63% de los docentes, esto incluye: calidad de vida general, condiciones laborales, control del trabajo, satisfacción laboral y profesional, bienestar general y calidad de vida laboral.

Siguiendo la línea del teletrabajo, en Perú, se realizó una investigación para determinar la relación entre los factores organizacionales del teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima. Bach Soto Gutiérrez (2020) desarrolla una investigación descriptiva correlacional, con un universo de estudio conformado por 120 trabajadores. Se demostró que existe relación entre los factores organizacionales del teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral. Entre los factores del teletrabajo que se relacionan con la satisfacción laboral se encontró que el 85,9% está de acuerdo en tener una flexibilidad laboral, 90,2% está de acuerdo en tener un entorno físico favorable y el 68.5% está de acuerdo en que cuenta con las herramientas informáticas adecuadas, llegando a la conclusión que los factores organizacionales del teletrabajo tienen relación con la satisfacción laboral.

Por otra parte, en investigaciones locales, en el año 2021 se publicó un trabajo realizado por Exposito, C y Marsollier R (2020), ambos investigadores

del Conicet, cuyo objetivo fue indagar sobre los condicionantes familiares, económicos y laborales que inciden en el quehacer docente frente a la situación de aislamiento social preventivo y obligatorio que rige en el territorio argentino desde el 20 de marzo de 2020. Se trabajó con una muestra intencional compuesta por 777 participantes, en su mayoría docentes y directivos, pertenecientes a instituciones de distinto nivel educativo de la Provincia de Mendoza, Argentina. El diseño metodológico es cuantitativo, de tipo descriptivo/correlacional, de corte transversal. Entre los resultados obtenidos se pueden resaltar las dificultades acaecidas en el núcleo familiar y en la propia vida emocional del docente, como consecuencia del traslado del trabajo al hogar en una situación anómala de confinamiento. También se describe en detalle cuáles son y cómo están acondicionados los diferentes ambientes de la vivienda donde el docente desempeña su actividad pedagógica, en relación con factores referidos a la convivencia doméstica y al impacto económico generado por el aislamiento dentro de su grupo familiar, entre otros análisis.

Por último, Copa y Cordoba (2020), ahondaron en el impacto de las prestaciones Organizacionales en el Bienestar Psicológico Laboral en trabajadores de Caba y Gran Buenos Aires. Estos encontraron en sus resultados, a diferencia de los estudios anteriormente mencionados, indicadores de que las prestaciones laborales brindadas por las organizaciones no influyen en el Bienestar Psicológico Laboral. Gran porcentaje de participantes contaban con seguro médico, vacaciones pagas, capacitación, aguinaldo, presentismo, días por estudio y goce de sueldo. Las prestaciones de seguro de vida, servicio de comedor, descuentos en tiendas, Home Office y día por cumpleaños no se encontraron en la mayoría de las organizaciones de los trabajadores estudiados, aun así, no se encontraron relaciones significativas entre éstas y los distintos niveles del Cuestionario de Bienestar Laboral General [qBLG].

1.3 Pregunta

¿Cuál es la relación entre el Apoyo Organizacional Percibido y el nivel de Bienestar Psicológico Laboral en teletrabajadores de una empresa retail de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires, en el contexto de aislamiento por Covid-19, en el año 2020?

1.4 Relevancia

1.4.1 Teórica

En marzo del 2020, por el aislamiento social preventivo y obligatorio impuesto por el Estado Nacional, por el Covid 19, el teletrabajo pasó a ser parte de la vida cotidiana de muchos trabajadores y trabajadoras que hasta ese momento realizaban sus tareas de modo presencial. Se presupone, que parte de esta reforma en la modalidad laboral, será en muchos casos, permanente.

Por tal motivo, los resultados obtenidos de este estudio, la relación entre Apoyo Organizacional Percibido y Bienestar Psicológico Laboral, cómo la relación de éstos con el rastreo del arte y los marcos conceptuales consultados, permitirán generar aportes al conocimiento existente, pero con la actualización de los datos en las condiciones actuales.

1.4.2 Práctica

La información recabada en esta investigación podrá contribuir a una mejora en la gestión institucional del área laboral, que favorecerá la calidad de servicio a los clientes, como así también el desempeño laboral de sus empleados y empleadas y calidad de vida, sin dejar de mencionar que estas mejoras tienen efectos y resultados en la eficacia y la eficiencia del plan organizacional.

1.4.3 Social

El conocimiento del impacto psicológico en las personas, y su difusión, puede incurrir en un cambio o mejora individual y organizacional para generar más

herramientas que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

1.5 Objetivos

1.5.1 General

Objetivo General: Determinar la relación entre apoyo organizacional percibido y Bienestar psicológico laboral en teletrabajadores de una empresa de retail de CABA Y Gran Bs As, en contexto de aislamiento por Covid-19, en el año 2020.

1.5.2 Específicos

- Caracterizar sociodemográfico de la muestra y su relación con los niveles de satisfacción psicológico laboral.
- Identificar el nivel de apoyo organizacional percibido en teletrabajadores.
- Indagar acerca del nivel de Bienestar Psicológico laboral en teletrabajadores.
- Determinar la relación entre el apoyo organizacional percibido y el nivel de bienestar psicológico laboral en teletrabajadores.

1.6 Hipótesis

El apoyo organizacional Percibido en el contexto de aislamiento por Covid-19 se encuentra relacionado positivamente con el nivel de bienestar psicológico laboral en teletrabajadores de una empresa Retail, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Gran Buenos Aires.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Apoyo organizacional percibido

De acuerdo con Martínez García y García Ramírez (1995) el apoyo organizacional fue desarrollado en base al concepto de Apoyo social, el cual se considera como un proceso de transacciones interpersonales, basados en los recursos emocionales, instrumentales e informativos, pertenecientes a las redes sociales de pertenencia, dirigidos a potenciar, mantener o restituir el bienestar del receptor, el cual es percibido como transacción de ayuda, tanto por el receptor, como por el proveedor.

Según Cohen y Wills (1985) el apoyo social incluye cuatro funciones que permiten resguardar a los individuos de los efectos perjudiciales de los estresores:

- (1) contribuye a la autoestima y auto aceptación al hacer saber a los individuos que son valorados y aceptados;
- (2) mantiene informados a los individuos, ayudándoles a interpretar, entender, y afrontar los distintos estresores;
- (3) cubre necesidades de pertenencia al brindar compañerismo y afiliación;
- (4) tiene una función instrumental, al proporcionar a los individuos los recursos materiales necesarios para afrontar los estresores.

Hochwarter, Witt, Treadway y Ferris (2006), refieren a que las organizaciones proveen estas funciones a través de una serie de acciones, por ejemplo, recompensar a los empleados por el incremento de su esfuerzo en el trabajo, cubrir sus necesidades socioemocionales, financiación extra, nuevas tecnologías o nuevos equipos de trabajo.

La revisión de la literatura señala al apoyo organizacional como un recurso amortiguador del efecto de los estresores laborales en las actitudes, comportamientos y salud de los trabajadores. Más específicamente, para Witt y

Carlson (2006), el apoyo organizacional supone una fuente de recursos socioemocionales, materiales e informacionales, que permite a los empleados afrontar mejor el estrés laboral y experimentar consecuencias menos nocivas.

La teoría del apoyo organizacional sostiene que los empleados son quienes dan vida a la organización, y la consideran con una personalidad propia de intenciones positivas o negativas hacia ellos. De acuerdo a esta teoría, los empleados consideraran poseer apoyo organizacional si perciben que la empresa les brinda de manera voluntaria este soporte, en vez de ser forzada por regulaciones gubernamentales, contratos sindicales, restricciones legales, etc.

El apoyo organizacional percibido como positivo por los empleados, contribuyen a consecuencias favorables para la organización, crea una obligación sentida hacia ella, satisface las necesidades socioemocionales, como por ejemplo la aprobación, estima, afiliación y apoyo emocional. Así mismo crea una expectativa de recompensa a cambio de un mayor esfuerzo y genera la percepción de ayuda disponible cuando sea requerido para mejorar el rendimiento laboral (Eisenberger y Stinglhamber 2011).

El apoyo organizacional se materializa en comunicaciones gerenciales, equidad, política organizacional, recompensas, condiciones laborales, apoyo en objetivos y contemplación de necesidades de los empleados, estatus laboral, congruencia de valores y características organizacionales.

Según Eisenberger y Stinglhamber (2011), el apoyo organizacional percibido tiene resultados muy positivos para el bienestar subjetivo de los empleados. El conjunto de experiencias favorables incorporadas al bienestar positivo incluye un estado de ánimo positivo, satisfacción, autoestima basada en la organización, reducción del estrés y un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia.

Concretamente, para Sora Miana, Caballer Hernandez y Peiro Silla (2011) el concepto de Apoyo Organizacional está ligado a las creencias que

poseen los empleados acerca de si la organización valora sus contribuciones, cuida de su bienestar, considera sus metas y valores, resuenan en sus quejas, les ayudan cuando necesitan y confían en que van a ser tratados justamente.

Por último, Bliese y Castro (2000) citados en Salazar Estrada (2018), entienden al apoyo organizacional percibido como un fenómeno colectivo, que modula la relación stress-strain (tensión-deformación), así es que dichos autores mostraron como el apoyo organizacional amortiza el efecto negativo de la sobrecarga de trabajo y el distres psicológico.

2.2 Bienestar psicológico laboral

La organización mundial de la Salud incluye al termino Bienestar como eje fundamental en la definición de salud, complementando a la misma con bienestar físico, psicológico y social. La psicología ha centrado su interés en el concepto de bienestar y la psicología del trabajo y las organizaciones, en particular, han investigado y teorizado acerca de la relación del bienestar con el mundo laboral (Blanch, 2010).

Según la definición que utiliza Diener (2000), y la generalmente más utilizada en la actualidad, el *bienestar* (subjetivo o psicológico), consiste en un conjunto de juicios de valor y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva.

Garcia Viniegras y Gonzalez Benitez (2000) realizan un análisis de la categoría bienestar desde un ángulo psicológico, y describen al bienestar como una experiencia humana vinculada al presente, pero también a la proyección de futuro, porque es el logro de los bienes uno de sus productores. El bienestar surge entonces de la proyección de futuro y de la valoración del presente, es decir de las expectativas y logros, los cuales están relacionadas al trabajo, la familia, la salud, las condiciones materiales de vida, las relaciones interpersonales y las relaciones sexuales y afectivas con la pareja.

Entre las condiciones de vida están la disponibilidad de fuentes de trabajo, condiciones de vivienda, servicios de atención médica, disponibilidad de alimentos, existencia de centros culturales y deportivos, saneamiento ambiental, transporte, comunicaciones, etcétera. El concepto de nivel de vida, se encuentra estrechamente relacionado con el desarrollo económico, traducidos básicamente en los ingresos y el consumo.

Cada sociedad, en cada momento histórico, tiene un modo de vida correspondiente. Por ello, el modo de vida se manifiesta de forma específica en cada pueblo o nación. El carácter común de la economía, el territorio, la lengua, la cultura, las tradiciones y las costumbres hace que el modo de vida tenga un carácter nacional. El modo de vida significa el modo por el que los miembros de la sociedad utilizan y desarrollan las condiciones de vida, y a su vez estas condiciones de vida lo modifican. Para Garcia Viniegras y Gonzalez Benitez (2000), es necesario tener en cuenta la actitud subjetiva del hombre hacia su modo de vida, porque la satisfacción o la insatisfacción son los inspiradores más importantes de su modificación.

El estado de bienestar laboral es en general consecuencia de las condiciones laborales o efectos de ella, y raramente como factor causante de situaciones personales u organizacionales (Lucas y Diener, 2003).

2.3 Teletrabajo

Etimológicamente la palabra teletrabajo proviene de la unión de: tele, que denota distancia-lejanía, y trabajo, realizar alguna acción física o intelectual que requiere esfuerzo.

En palabras de la Real Academia Española (RAE) [2001], es *el trabajo que se*

realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas (Lajarin, 2015).

García Chávez, y Martínez Sánchez (2016) lo definen como el trabajo ejecutado a distancia que requiere del uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del empleado en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto del empleado con la empresa.

Jack Nills (1988) explica la naturaleza del concepto: surge en Estados Unidos, en 1957, cuando se comenzaban a organizar las primeras formas del trabajo a distancia, debido a una crisis energética. Pero es al comienzo de la década del 70 cuando aparece la noción de teletrabajo, ante la búsqueda de soluciones por las necesidades del entorno. El autor, físico estadounidense, reconocido teórico en materia de teletrabajo, fue el primero en plantear la posibilidad de aplicar la tecnología a la vida real y, en concreto, a la urgente necesidad de controlar la contaminación producida por los millones de desplazamientos que los trabajadores debían realizar diariamente para llegar a trabajar.

En la década del setenta, en el contexto de la crisis del petróleo comienza a estudiar diversas formas de optimizar recursos no renovables. Su primera idea era "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", creando de esta manera el concepto de Telecommuting.

Telecommuting, se refiere a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo por las telecomunicaciones. que implica movimiento y no como se lo conoce en Europa con el nombre de teleworking, concepto más amplio que refiere a poder trabajar desde cualquier lugar, y es más flexible que el telecommuting (Sanchez Martinez, 2012).

Según explica Gabini (2016), la globalización, como un modelo de acumulación de capital, adopta nuevas formas de organización –laborales y no laborales–.

El teletrabajo ha sido adoptado en muchos casos como estrategia de autoempleo y de flexibilidad de la mano de obra, externalizando trabajadores.

Los beneficios económicos se traducen en: reducción de costos para el trabajador, transporte, alimentación y vestuario.

Beneficios sociales: mejora y propicia la salud mental, el estrés que genera tener que salir a trabajar. Fomenta la unión familiar porque supone la permanencia en el hogar del padre/ madre.

Empresariales: el empresario asume menos riesgos, tanto en inversión como en infraestructura, menos costos de mano de obra (Barrios, 2017).

Ventajas para las empresas: ahorros en infraestructura, mantenimiento y servicios. Mejora de la imagen institucional relacionada con la colaboración a disminuir la contaminación ambiental, flexibilidad en la contratación, aumento de la productividad y reducción de costos laborales.

Para el teletrabajador, las ventajas son mayor autonomía e independencia laboral, la posibilidad de trabajar sin descuidar otras obligaciones personales, flexibilidad en el manejo del tiempo laboral, ahorro de tiempo y dinero.

Para el entorno o medio ambiente, el teletrabajo significa ahorro de energía y reducción de la contaminación ambiental (por la baja del uso de medios de transporte principalmente), para el entorno social significa el acceso al trabajo de personas normalmente marginadas del mundo laboral (personas con movilidad reducida, inmigrantes, reclusos, por dar algunos ejemplos) (Dominguez Chavez, 2020).

En cuanto a las desventajas, se puede enumerar para el teletrabajador, las extensas jornadas laborales, la superposición con las tareas domésticas, la inmovilización profesional, el sedentarismo, el control desmedido (ya que el empleador no puede tener un control presencial) que puede afectar la tranquilidad emocional del empleado, el aislamiento, incomunicación o la falta de interacción social.

También se debe considerar que por el hecho de que el trabajador no este físicamente en el centro del trabajo, se produce un debilitamiento de la subordinación, se resiente la integración del teletrabajador con la organización y podría llegar a disminuir el grado o intensidad de la iniciativa personal del teletrabajador para el desempeño de sus tareas. La modalidad del teletrabajo se desarrolla en el propio hogar del trabajador, lo cual implica la fusión entre el tiempo del trabajo y el tiempo del descanso, planteando la cuestión del derecho a la privacidad del trabajador (Camaño Rojo, 2010).

Para Osio Havriluk 2010 las desventajas de esta ya no tan nueva modalidad son: sensación de aislamiento, el cual afecta el rendimiento laboral, y sin identidad laboral, no hay integración con la empresa, el trabajador puede sentir inseguridad laboral por su ausencia en la compañía, sedentarismo, y baja calidad de vida.

2.3.1 Teletrabajadores

Como ya se ha abordado anteriormente, las tecnologías de información y comunicación han generado nuevas organizaciones y procesos laborales, entre ellos el trabajo flexible, el cual puede afectar la salud y la productividad si no se organiza de manera adecuada, especialmente en la separación del trabajo y la familia. Otro aspecto a tener en cuenta es la relación del teletrabajador con su empleador y la accesibilidad al lugar de trabajo, en este caso su hogar. Es importante el manejo adecuado de los elementos de salud y seguridad, por ejemplo, la ergonomía (Osio Havriluk, 2015).

Es menester referirnos al “tecnoestrés”, término que surge de la relación conflictiva con las tecnologías de la información y su identificación exagerada.

Salanova, Cifre y Martin (1999) estudian y definen el proceso de tecnoestrés, el cual provoca un estado psicológico negativo debido al uso continuo de la TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Este estado se genera por la percepción de un desajuste entre las demandas y los

recursos relacionados con el uso de las TICs que conlleva una serie de sintomatología de estrés (dolores de cabeza, problemas musculares, burnout y ansiedad por nombrar algunos ejemplos).

Su manifestación concreta está en la imposibilidad de manejar un celular o una notebook, hasta la ansiedad de revisar un correo o alguna red social, o la obsesión por estar conectado a internet. Para el organismo, las consecuencias implican un conjunto de respuestas fisiológicas que afectan a la salud, la calidad de vida y a las personas que lo rodean. La autoeficacia, como la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar el curso de acciones requeridas para manejar posibles situaciones, es un factor que influye en el tecnoestrés, convirtiéndose así en una característica importante que deberá tener el teletrabajador.

En cuanto los riesgos y consecuencias relacionados directamente con el teletrabajo, la persona puede experimentar percepción de soledad, percepción de estancamiento profesional, dificultades para manejar los tiempos laborales y familiares, poca regulación institucional y legal, problemas para adaptarse a la nueva forma relacional con compañeros, empleadores y/o superiores, la falta de control externo o la sensación de no supervisión directa puede provocar el exceso laboral o su escases, produciendo tensión y estrés que afectan los horarios y ritmos biológicos (Arguello Carrión, 2020).

Un factor nocivo para la salud física del teletrabajador es el sedentarismo, favoreciendo el desarrollo de enfermedades diversas y deteriorando el funcionamiento cotidiano y la calidad de vida. También se ha encontrado la relación entre la falta de ejercicio físico con algunos trastornos psicológicos. El acceso al alimento a toda hora sumado al sedentarismo y al no gasto de energía contribuyen a la obesidad. También se pueden encontrar otros comportamientos compulsivos como el tabaquismo, el abuso de sustancias o el abuso de fármacos (Alonso Fabregat y Cifre Gallego, 2002).

2.3.2 Teletrabajo y Teletrabajadores en Argentina

En Argentina, existe escasa información sobre el teletrabajo, y esta es anterior a la pandemia. Los datos existentes provienen de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del año 2017, y de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), esta última realizada a fines del 2018. Ambas encuestas fueron llevadas a cabo por lo que hoy es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación. Algunos de los datos relevantes que se desprenden de esta son:

- El teletrabajo era una modalidad en crecimiento en Argentina antes de la pandemia de Covid-19. Representaba entre un 8% (EIL) y un 10% (ECETSS) de los trabajadores.
- Solo el 3% de las empresas privadas relevadas por la EIL poseen trabajadores que realizan teletrabajo.
- Más de la mitad de los teletrabajadores pertenecen a empresas de más de 40 empleados.
- El nivel educativo de los teletrabajadores es considerablemente superior a la media: más de la mitad tiene estudios universitarios.
- El 97% de los teletrabajadores encuestados tienen entre 26 y 35 años.
- El 87% de los teletrabajadores trabajan desde sus hogares un día por semana. El 13% lo hace de 2 a 5 días.

Los analistas coinciden en que el escenario pos pandemia seguramente será diferente, más cercano a una situación intermedia, donde no se volverá a una situación previa ni se permanecerá en altos niveles de teletrabajo (Delfino, 2020).

2.4 Contexto de aislamiento

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), define una pandemia como la propagación mundial de una nueva enfermedad sin existencia de antecedente de inmunidad en las personas. La pandemia de COVID-19 es la propagación de enfermedad por Coronavirus iniciada en el año 2019 (COVID-19), originada por el virus Coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2), reconocida como tal por la OMS el 11 de marzo de 2020.

PANDEMIA, DISTANCIAMIENTO SOCIAL Y EFECTOS. Al identificarse la pandemia de COVID-19, los gobiernos, las empresas y organizaciones en general debieron tomar ciertos recaudos y reorganizarse de manera efectiva y urgente, con el objetivo de continuar con las actividades, y a la vez lograr reducir la transmisión de la enfermedad. Para esto es importante que se logre comprender la enfermedad, conocer las conductas apropiadas y medidas preventivas, como por ejemplo, el teletrabajo, que es la modalidad laboral que permite la distancia social, por un lado, y el cese de flujo de personas por el otro. Organizaciones norteamericanas indicaban que cuando aparece una pandemia, como es el caso actual, deben considerarse las intervenciones no farmacológicas, que abarcan a estrategias de salud pública tales como el aislamiento y cuarentena, cierre de escuelas y distanciamiento social, con prohibiciones de reunión, como también puede ser el caso de los centros de trabajo, cancelación de eventos públicos y restricción del transporte, sin embargo, a su vez, pueden traer consecuencias de otro tipo, tales como efectos perniciosos en el bienestar emocional, problemas de sueño y estrés relacionados al miedo al Coronavirus (Rojas Aranda, 2020).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Se realizó un plan de investigación cuantitativo, ya que se utilizará la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de conducta. (Hernández Sampieri, Fernández-Collado & Baptista Lucio, 2006).

3.2 Tipo de diseño

El diseño es no experimental por no manipular la variable, solo se observa el fenómeno en su ambiente natural para luego analizarlo (Hernández Sampieri et al., 2014).

De alcance descriptivo por considerar al fenómeno estudiado y sus componentes, mide conceptos y define variables. Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.

Y será transversal por recolectar datos en una oportunidad. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado.

Utilizando el tipo de estudio denominado ex post-facto, el cual permite una búsqueda sistemática y empírica no teniendo el investigador control sobre las variables independientes pues los acontecimientos ya se manifestaron o son intrínsecamente manipulables. Es decir, son investigaciones donde el fenómeno o situación objeto de análisis no se modifica pues primero se produjo el hecho y después se analizan las posibles causas y consecuencias (Carrasco & Caldero Hernández, 2000 citado por Cancela Gordillo, Cea Mayo, Galindo Lara & Valilla Gigante, 2010).

3.3 Muestra

Se tomó una muestra no probabilística de tipo intencional. Ya que la elección de las unidades depende de las causas vinculadas con los rasgos de la investigación o de quién hace la muestra (Hernández Sampieri et al., 2014).

La población se conformó por 100 trabajadores que realizaban *Teletrabajo*, con una edad promedio de 37,64 años (DT= 9,614; Me= 27,64; Min.:25; Máx.= 70 años). El 40% de los sujetos son hombres y el 60% son mujeres. El 9% de los trabajadores posee secundario completo, el 31% terciario/universitario incompleto y el 60% terciario/universitario completo. El 56% vive en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el 44% en el Gran Buenos Aires. El 36% de los sujetos se encuentra soltero/a, el 27% casado/a, el 33% convive o posee pareja de hecho y el 4% se encuentra separado/a/divorciado/a.

El 28% vive solo/a, el 25% con la pareja, el 34% con la pareja y los hijos, el 6% con la familia nuclear y el 7% con el/los hijo/s. Además, el 67% vive en un departamento/PH y el 33% en una casa/dúplex. El 3% vive en un departamento monoambiente, el 41% en una propiedad con dos ambientes y el 56% en una con 3 ambientes o más. El 41% de los empleados realizaba *Home Office* antes de la cuarentena y el 59% no lo hacía. El 60% trabaja en zonas de uso común de su propiedad y el 40% en un lugar aislado. Para el 29% de los sujetos es fácil separar tiempo laboral y familiar con *Home Office*, para el 31% no lo es, mientras que para el 40% a veces lo es.

3.4 Participantes

Criterios de inclusión:

- ❖ Trabajadores que realicen teletrabajo en contexto de cuarentena
- ❖ Trabajar en la misma empresa de retail
- ❖ Residir en Caba y Gran Buenos Aires

Criterios de exclusión:

- ❖ Trabajadores que se encuentren de licencia
- ❖ Trabajadores que no tengan cargos superiores
- ❖ Trabajadores que no tengan otro tipo de empleo
- ❖ Trabajadores que no vivan dentro del Gran Buenos Aires y Caba

3.4 Instrumentos

- Cuestionario de variables sociodemográficas ad- hoc:

Preguntas sociodemográficas creadas específicamente para el presente estudio relativas a: edad, sexo, estado civil, zona de residencia actual, máximo nivel de educación alcanzado, con quien vive, si tiene hijos, cuántos y quien los cuida mientras trabaja. Tipo de vivienda, tipo de empleo y/o sector, antigüedad, cantidad de horas laborales. Si le es fácil separar el trabajo del ámbito familiar, si vio afectada su dinámica familiar y si realiza alguna actividad relacionada a su bienestar.

- Cuestionario de Bienestar Laboral General

El cual incluye una dimensión de bienestar psicosocial (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). Las escalas del factor Bienestar Psicosocial fueron creadas en 2005 para una investigación sobre calidad de vida laboral en el subempleo (Blanch, 2005), mostrando buenas propiedades psicométricas (con alfas comprendidas entre .84 y .95). Las del factor somatización fueron especialmente construidas para otro estudio sobre calidad de vida laboral en

universidades y hospitales (Blanch, 2009). Su objetivo es determinar el Bienestar Psicológico Laboral a través de una escala. Las series de ítems son cerrados, organizados de acuerdo a las dimensiones, para este estudio se utilizó la escala que mide Afectos, dentro de la dimensión Bienestar Psicosocial, y las escalas que miden Desgaste y Alienación, de la dimensión Efectos Colaterales.

La escala Afectos posee 10 ítems, la escala Desgaste 4 ítems, y la escala Alienación 4 ítems también, todos con opciones de respuesta de tipo Likert de 7 puntos. Todas las escalas mostraron una alta consistencia interna, con valores Alpha de Cronbach de 0.93 (Afectos), 0.87 (Desgaste) y 0.82 (Alienación).

- Apoyo Organizacional Percibido

Confiabilidad del cuestionario apoyo organizacional percibido de Eisenberger et al. (1986). En la presente investigación se utilizó la versión revisada de este instrumento, traducida y adaptada por Marbeti (2001) quien tradujo y validó la escala a través de un acuerdo entre nueve expertos en el área organizacional, a partir del cual se consideraron validos 16 de los 17 ítems originales. Se obtuvo un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.92 y una correlación inter-ítem de 0.42.

La escala utilizada estuvo conformada por 16 ítems, y el puntaje total se calcula sumando las respuestas de los sujetos ante cada ítem y va desde 16 puntos como el menor valor hasta 112 como el mayor. Los ítems 3, 7, 9, 10, 11 y 15 están redactados de manera inversa por lo que se corrigieron de manera contraria. Finalmente, para responder al cuestionario los sujetos deben elegir uno de las siete opciones presentadas en formato tipo Likert:

- 1 = Fuertemente en desacuerdo
- 2 = Moderadamente en desacuerdo
- 3 = Débilmente en desacuerdo
- 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5 = Débilmente de acuerdo
- 6 = Moderadamente de acuerdo
- 7 = Fuertemente de acuerdo

3.5 Procedimiento

Se administraron los cuestionarios a través de Google Forms, el acceso se dio a través de la tesista quien trabaja en la empresa y tiene alcance a todos los sectores. Se informó a los participantes sobre la investigación, siendo invitados a participar de manera voluntaria y anónima. Una vez completadas las encuestas se almacenaron de manera online.

Posteriormente los datos fueron descargados y analizados con el SPSS 26.0. Por último, se abordaron las conclusiones obtenidas a partir de los análisis estadísticos efectuados.

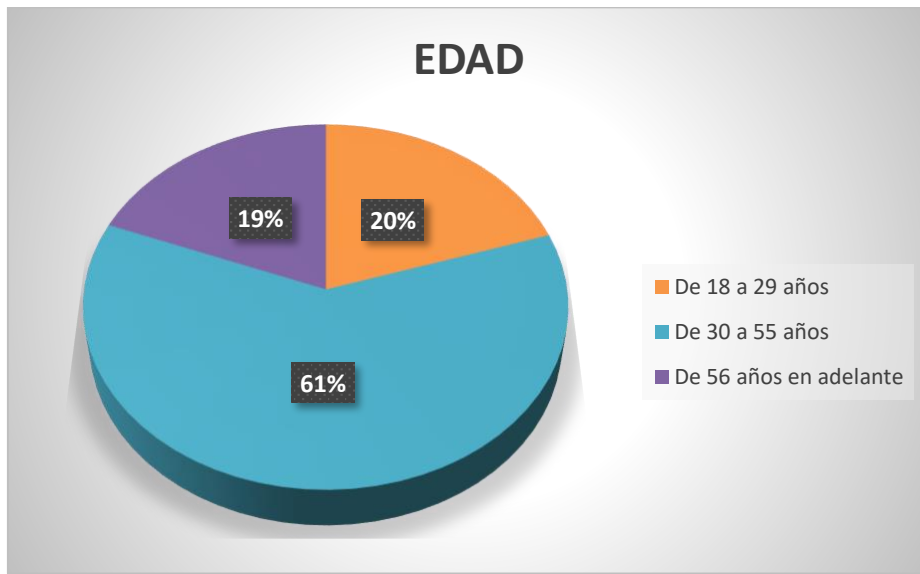
CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Caracterización de la muestra

Gráfico 1

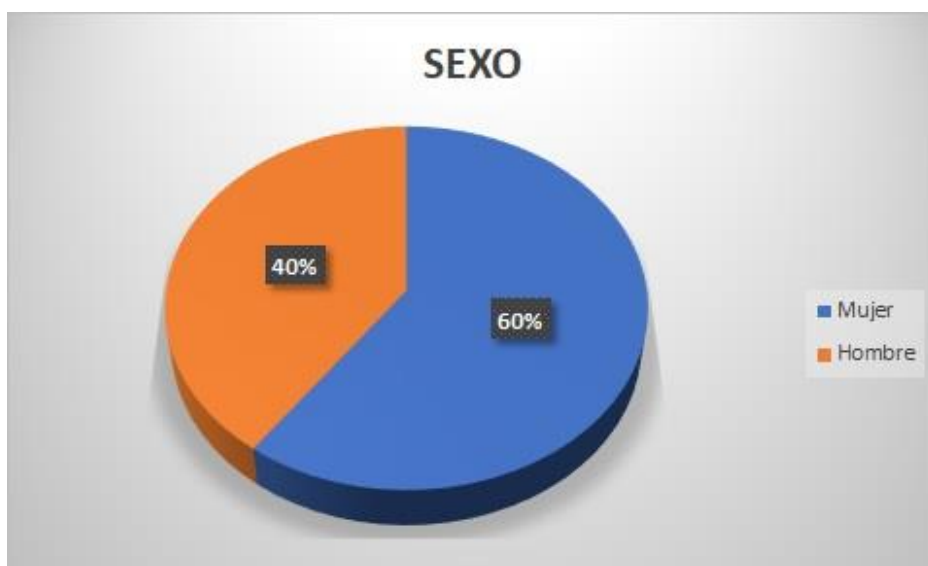
Edad



El 20% de los participantes tiene entre 18 a 29 años de edad, el 61% tiene entre 30 a 55 años y el 19% tiene de 56 años en adelante.

Gráfico 2

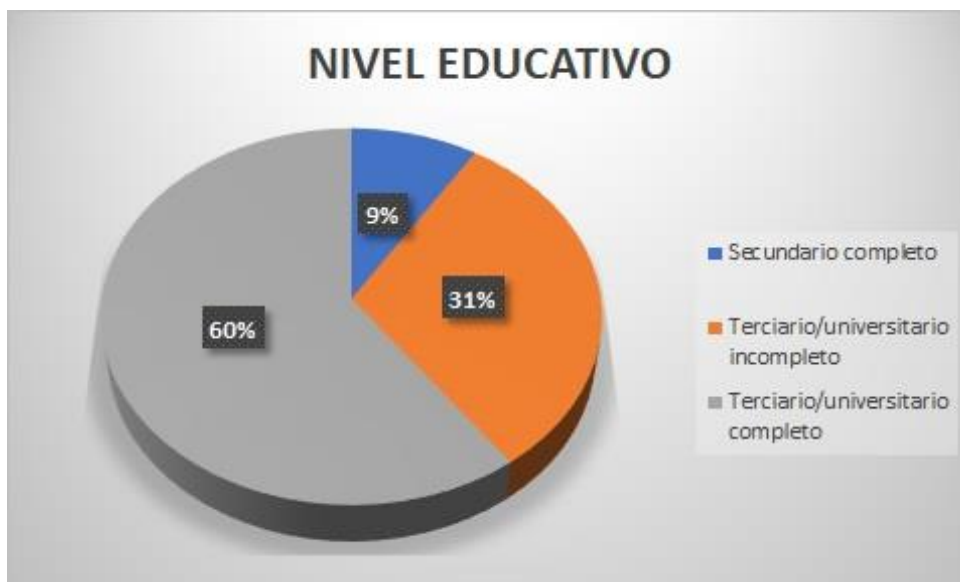
Sexo



El 40% de los sujetos son hombres y el 60% son mujeres.

Gráfico 3

Nivel educativo



El 9% de los trabajadores posee secundario completo, el 31% terciario/universitario incompleto y el 60% terciario/universitario completo.

Gráfico 4

Zona de residencia



El 56% de los trabajadores vive en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el 44% en el Gran Buenos Aires.

Gráfico 5

Estado civil



El 36% de los sujetos se encuentra soltero/a, el 27% casado/a, el 33% convive o posee pareja de hecho y el 4% se encuentra separado/a/divorciado/a.

Gráfico 6

Con quien vive



El 28% vive solo/a, el 25% con la pareja, el 34% con la pareja y los hijos, el 6% con la familia nuclear y el 7% con el/los hijo/s.

Gráfico 7

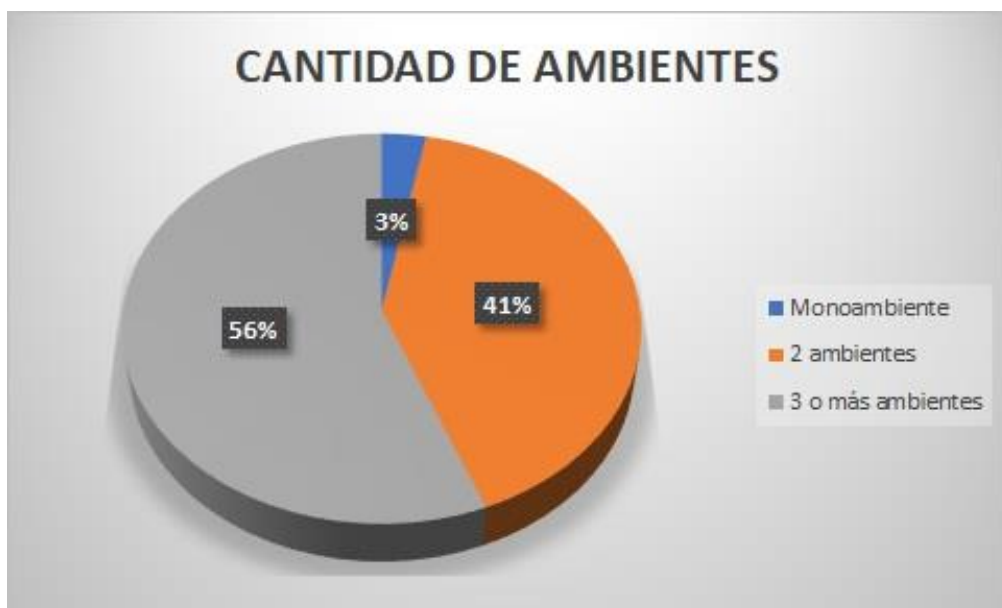
Tipo de vivienda



El 67% de los trabajadores vive en un departamento/PH y el 33% en una casa/dúplex.

Gráfico 8

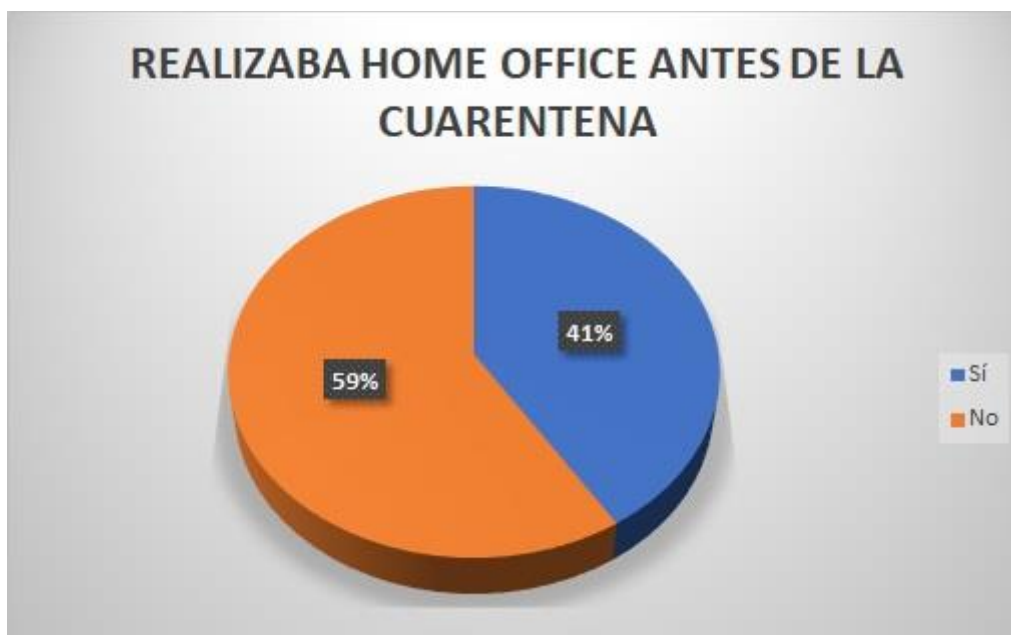
Cantidad de ambientes



El 3% de los sujetos vive en un departamento monoambiente, el 41% en una propiedad con dos ambientes y el 56% en una con 3 ambientes o más.

Gráfico 9

Realizaba Teletrabajo antes de la cuarentena



El 41% de los empleados realizaba *Teletrabajo* antes de la cuarentena y el 59% no lo hacía.

Gráfico 10

Lugar donde realiza las tareas laborales



El 60% de los empleados trabaja en zonas de uso común de su propiedad y el 40% en un lugar aislado.

Gráfico 11

Es fácil separar tiempo laboral y familiar con Teletrabajo



Para el 29% de los sujetos es fácil separar tiempo laboral y familiar con *Teletrabajo*, para el 31% no lo es, mientras que para el 40% a veces lo es.

4.2. Descripción de las variables

Tabla 1

Caracterización de las variables

Variable	N	M	Md	DT	Min.	Max.
Escala de Afectos	100	46,41	47	14,598	13	70
Escala de Desgaste	100	18,60	19	6,139	4	28
Escala de Alienación	100	14,73	16	6,160	4	28
Apoyo Organizacional Percibido	100	66,60	64	20,629	22	112

4.3. Análisis de la normalidad

Se analizó la normalidad de las variables mediante la prueba de Shapiro-Wilk, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

Normalidad de las variables a estudiar

Variable	Estadístico	gl	P
Escala de Afectos	,970	100	,020
Escala de Desgaste	,959	100	,003
Escala de Alienación	,962	100	,006
Apoyo Organizacional Percibido	,985	100	,325

Los resultados arrojaron que las variables estudiadas poseen una distribución anormal, excepto el Apoyo Organizacional Percibido.

4.4. Análisis de la relación entre variables

Los resultados mostraron que existen relaciones significativas entre el Apoyo organizacional percibido y las Escalas de Afectos, Desgaste y Alienación; y entre la cantidad de horas que trabaja diariamente desde el hogar y la Escala de Desgaste.

No se encontraron relaciones significativas entre la edad, el nivel educativo, la cantidad de ambientes, la antigüedad laboral, la cantidad de horas que trabaja semanalmente, y las escalas del bienestar laboral y el apoyo organizacional percibido.

Tabla 3

Correlación entre el Apoyo Organizacional Percibido y las escalas del Bienestar Laboral General

Variable	Rho	P
Escala de Afectos	,762	,000
Escala de Desgaste	-,471	,000
Escala de Alienación	-,790	,000

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se encontraron relaciones significativas entre el Apoyo organizacional percibido y las Escalas de Afectos, Desgaste y Alienación. En el caso de la primera escala mencionada, las relaciones fueron positivas, mientras que para las restantes fueron negativas. Por ende, a mayor Apoyo organizacional percibido, existe mayor nivel de Afectos, menor nivel de Desgaste y Alienación, y viceversa.

Tabla 4

Correlación entre la cantidad de horas que trabaja diariamente desde su hogar y la Escala de Desgaste

Variable	Rho	P
Escala de Desgaste	,267	,007

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se encontraron relaciones significativas y positivas entre la cantidad de horas que trabaja diariamente desde su hogar y la Escala de Desgaste. A mayor cantidad de horas de trabajo, aumenta el desgaste del empleado.

4.5. Análisis de las diferencias de grupo

Se encontraron diferencias significativas según el sexo, el estado civil, quien cuida a los hijos mientras trabaja, donde realiza las actividades laborales, y si se vio afectada la dinámica familiar durante la cuarentena, para algunas escalas analizadas. Además, se observaron diferencias significativas según si es fácil separar el tiempo laboral y el tiempo familiar para el Apoyo Organizacional percibido y las Escalas de Afectos, Desgaste y Alienación.

Por otro lado, no se encontraron diferencias significativas según la zona de residencia, con quien vive, si tiene hijos, tipo de vivienda, si su ingreso es el más representativo del grupo familiar, si antes de decretarse la cuarentena obligatoria realizaba *Home Office*, si la organización le provee elementos y/o beneficios, y si realiza alguna actividad asociada a su bienestar, para el Apoyo Organizacional percibido y las Escalas de Afectos, Desgaste y Alienación.

Tabla 5

Diferencias de grupo según el sexo

Variable	Rango		U	Z	p
	Mujer (n=60)	Hombre (n=40)			
Escala de Desgaste	57,83	39,50	1580	-3,104	,002

Nota: Coeficiente utilizado: U de Mann-Whitney

Se encontraron diferencias significativas según el sexo, para la Escala de Desgaste. Las mujeres se mostraron más desgastadas que los hombres.

Tabla 6*Diferencias de grupo según el estado civil (I)*

Variable	Media				F	p
	Soltero/a (n=36)	Casado/a (n=27)	Convive/pareja de hecho (n= 33)	Separado/a/ divorciado/a (n= 4)		
Apoyo Organizacional Percibido	61,69	76,92	63,48	66,75	3,418	,020

Nota: Coeficiente utilizado: ANOVA

Tabla 7*Diferencias de grupo según el estado civil (II)*

Variable	Rangos				H	gl	p
	Soltero/a (n=36)	Casado/a (n=27)	Convive/pareja de hecho (n= 33)	Separado/a/ divorciado/a (n= 4)			
Escala de Alienación	56,54	39,48	56	25,13	9,746	3	,021

Nota: Coeficiente utilizado: H de Kruskal Wallis

Se encontraron diferencias significativas de acuerdo al estado civil, para el Apoyo organizacional percibido y la Escala de Alienación. Los sujetos casados mostraron más apoyo organizacional percibido y los soltero menos Apoyo Organizacional percibido, mientras que estos últimos fueron los más alienados y los separados/divorciados los menos alienados.

Tabla 8*Diferencias de grupo según quien cuida a los hijos mientras trabaja*

Variable	Rangos					H	gl	p
	Otro familiar conviviente (n=2)	Lo cuida el/ella mismo/a (n=13)	A veces un familiar (n= 19)	No necesita cuidado (n= 11)	Sin hijos (n= 55)			
Escala de Afectos	48,75	32,92	59,79	69,41	47,73	11,916	4	,018

Nota: Coeficiente utilizado: H de Kruskal Wallis

Los resultados mostraron diferencias grupales según quien cuida a los hijos mientras trabaja, para la Escala de afectos. Quienes cuyos hijos no necesitan cuidado fueron los sujetos que evidenciaron más afectos y quienes indicaron que los cuidan ellos mismos fueron las personas que mostraron menos afectos.

Tabla 9*Diferencias de grupo según donde realiza las tareas laborales*

Variable	Rangos		U	Z	p
	Zona de uso común (n=59)	Lugar aislado (n=39)			
Escala de Desgaste	64,78	69,32	839,5	-2,263	,024

Nota: Coeficiente utilizado: U de Mann Whitney

Se observaron diferencias grupales según donde realiza las tareas laborales, para la Escala de desgaste. Quienes las realizan en un lugar aislado fueron los sujetos con más nivel de desgaste, mientras que quienes las hacían en zonas de uso común fueron quienes mostraron menos desgaste.

Tabla 10

Diferencias de grupo según si es fácil separar el tiempo laboral y el tiempo familiar (I)

Variable	Media		t	gl	p
	Sí (n=29)	No (n=30)			
Apoyo Organizacional Percibido	73,86	58,23	2,919	51,874	,005

Nota: Coeficiente utilizado: T de Student

Tabla 11

Diferencias de grupo según si es fácil separar el tiempo laboral y el tiempo familiar (II)

Variable	Rango		U	Z	p
	Sí (n=29)	No (n=30)			
Escala de Afectos	38,50	21,78	188,5	-3,741	,000
Escala de Desgaste	23,78	36,02	245,5	-2,745	,006
Escala de Alienación	21,84	37,88	198,5	-3,595	,000

Nota: Coeficiente utilizado: U de Mann-Whitney

Se encontraron diferencias significativas según si es fácil separar el tiempo laboral y el familiar, para el Apoyo Organizacional percibido y las escalas analizadas. Las personas que señalaron que es fácil hacer esto fueron las que mostraron más apoyo Organizacional percibido y afectos, y menos desgaste y alienación, en comparación con quienes no les resulta sencillo hacerlo.

Tabla 12

Diferencias de grupo según de qué manera se vio afectada la dinámica familiar durante la cuarentena

Variable	Rangos			H	gl	p
	Positivamente (n=25)	Negativamente (n=26)	No se vio afectada (n=47)			
Escala de Afectos	67,32	37,73	46,53	14,803	2	,001
Escala de Alienación	33,94	62,94	50,34	13,399	2	,001

Nota: Coeficiente utilizado: H de Kruskal Wallis

Los resultados arrojaron la presencia de diferencias significativas según de qué manera se vio afectada la dinámica familiar durante la cuarentena, para la Escala de afectos y alienación. Quienes consideraron que fue afectada positivamente fueron las personas que mostraron más afectos y menos alienación, mientras que sucedió lo contrario con quienes consideraron que la afectó negativamente.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

La presente investigación partió del objetivo, de determinar la relación entre el apoyo organizacional percibido y el bienestar psicológico en contexto de aislamiento social preventivo y obligatorio, el cual se cumplió y se pudo determinar relaciones significativas entre el Apoyo Organizacional Percibido y las Escalas de Afectos, Desgaste y Alienación. En el caso de la primera escala mencionada, las relaciones fueron positivas, mientras que para las restantes fueron negativas. Por ende, a mayor Apoyo organizacional percibido, existe mayor nivel de Afectos, menor nivel de Desgaste y Alienación, y viceversa.

Estos resultados coinciden con los que se obtuvieron en España, utilizando el mismo Instrumento de Apoyo Organizacional Percibido, y El Cuestionario de Satisfacción laboral, la población estudiada también fue de teletrabajadores. En aquella investigación se encontró que existe una correlación significativa y positiva entre Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción laboral, es decir que, a mejor percepción del apoyo organizacional que tiene un teletrabajador, mayor serán sus niveles de satisfacción laboral (Varas Constanzo, 2019).

Así también, los resultados mostraron que existen relaciones significativas entre el Apoyo Organizacional Percibido y las Escalas de Afectos, Desgaste y Alienación; y entre la cantidad de horas que trabaja diariamente desde el hogar y la Escala de Desgaste, esto quiere decir que, a mayor cantidad de horas trabajadas, aumenta el desgaste del empleado, estos resultados, coinciden con los hallados por Exposito, C y Marsollier R (2020), cuyo objetivo fue indagar sobre los condicionantes familiares, económicos y laborales que inciden en el quehacer docente frente a la situación de aislamiento social preventivo y obligatorio que rige en el territorio Argentino

Por otra parte, no se encontraron relaciones significativas entre la edad, el nivel educativo, la cantidad de ambientes, la antigüedad laboral, la cantidad de horas que trabaja semanalmente, y las escalas del bienestar laboral y el Apoyo Organizacional Percibido.

Pero, si se encontraron diferencias significativas según el sexo, para la Escala de Desgaste. Las mujeres se mostraron más desgastadas que los hombres. Esto se contradice con los resultados encontrados en la investigación de Echeverría Alicea y Santiago Ortega (2017), quienes evaluaron la variable Bienestar Psicológico laboral y género, no obteniendo diferencias significativas entre ellos. Esto podría tener su origen en la población estudiada ya que fue estudiada solo en trabajadores (no en teletrabajadores).

Otros de los resultados mostraron diferencias significativas de acuerdo al estado civil, para el Apoyo organizacional percibido y la Escala de Alienación. Los sujetos casados mostraron más apoyo organizacional percibido y los solteros menos Apoyo Organizacional percibido, mientras que estos últimos fueron los más alienados y los separados/divorciados los menos alienados. Es importante recordar que el grupo separados/divorciados, solo representa un 4% de la muestra, mientras que los casados representan un 27%, lo que podría explicar que, por ser un rango acotado, no se encontraron similitudes de grupo.

Así mismo, los resultados mostraron diferencias grupales según quien cuida a los hijos mientras trabaja, para la Escala de afectos. Quienes cuyos hijos no necesitan cuidado fueron los sujetos que evidenciaron más afectos y quienes indicaron que los cuidan ellos mismos fueron las personas que mostraron menos afectos, no se encontraron estudios que relacionen estos constructos.

Se observaron diferencias grupales según donde realiza las tareas laborales, para la Escala de desgaste. Quienes las realizan en un lugar aislado fueron los sujetos con más nivel de desgaste, mientras que quienes las hacían en zonas de uso común fueron quienes mostraron menos desgaste, contrariamente a los resultados hallados por por Exposito, C y Marsollier R (2020), quienes concluyeron que a mayor cantidad de personas compartiendo simultáneamente el espacio de trabajo, mayores son los problemas de convivencia que se registran en el hogar.

Respecto a las siguientes variables estudiadas, en la revisión de la literatura no se pudo encontrar investigaciones orientadas al teletrabajo, en esta investigación se encontraron diferencias significativas según si es fácil separar el tiempo laboral y el familiar, para el Apoyo Organizacional percibido y las escalas analizadas. Las personas que señalaron que les fue fácil realizar esto, fueron las que mostraron más apoyo Organizacional percibido y afectos, y menos desgaste y alienación, en comparación con quienes no les resulta sencillo hacerlo.

Por último, Los resultados arrojaron la presencia de diferencias significativas según de qué manera se vio afectada la dinámica familiar durante el aislamiento social preventivo y obligatorio, para la Escala de afectos y alienación. Quienes consideraron que fue afectada positivamente fueron las personas que mostraron más afectos y menos alienación, mientras que sucedió lo contrario con quienes consideraron que la afectó negativamente.

En cuanto a las limitaciones de esta investigación, existen pocos estudios que relacionen el bienestar psicológico laboral y el funcionamiento familiar, teniendo en cuenta el contexto de cuarentena, y entendiendo el constructo como la interacción de vínculos afectivos entre los miembros de la familia, y que tenga la capacidad de cambiar su estructura con el objetivo de superar las dificultades que atraviesa la familia (Olson, 1991).

Se recomienda también, indagar acerca de la ergonomía y el tecnoestrés antes mencionado, que puede llegar a influir en el bienestar psicológico laboral (Rojas, 2020).

Las fortalezas de este estudio consisten en la relación que se pudo establecer entre las dos variables, y esto brinda la posibilidad de plantear intervenciones en el ámbito laboral, con la modalidad de teletrabajo y desarrollar herramientas para mejorar el constructo, teniendo en cuenta la rápida evolución y formalización del mismo.

CAPÍTULO VI

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Fabregat, M. B. y Cifre Gallego, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, (83), 55-61.

Arguello Carrión, M. D. (2020). *Sintomatologías del estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el covid-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020*. (Tesis inédita de Ingeniería). Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.

Bach Soto Gutiérrez, V. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2020* (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Señor de Sipan, Lima, Perú.

Barrios, S. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), 325-350.

Becher, P. A. (2020). Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca. *Revista Científica Educ@ção*. (4), 8.

Benites Ruiz, J. (2020). *Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020* (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Blanch, J.M. (2005). *Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud* (pp.79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.

Blanch, J.M. (2009). *Propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto*. Documento interno de trabajo del grupo investigación *Colaborando*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, (26), 157-170.

Bravo-Yañez, C. & Jimenez-Figueroa, A. (2011, 09). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Esp Sanid Penit*, (13), 91-99.

Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho* (Valparaíso), (35), 79–105.

Cancela Gordillo, R., Cea Mayo, N., Gabildo Lara, G., y Valilla Gigante, S. (2010). Metodología de la Investigación Educativa: Investigación Ex Post Facto. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Chacon Salas, J.D. y Ramos Nova, N. N. (2020). *Implicancias de la implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19 en la empresa IMCO Servicios S.A.C.* (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa. Perú.

Cohen, S., Wills, A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, (98), 310-357.

Copa, L.A., Cordoba, E. (2020, 07). *Impacto de Las Prestaciones Organizacionales en el Bienestar Psicológico Laboral en Trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires*. I Simposio de Especialistas en Salud mental en Emergencias y desastres en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Argentina.

Delfino, A. (2020). La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo. *Temas y debates nro especial*. (24), 215-224.

Diener, E., (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.

Dominguez Chavez, J. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*. Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua, Venezuela.

Echeverria Alicea, K. & Santiago Ortega, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género. *Internacional Administración & Finanzas*, (10), 17-27.

Eisenberger, R. y Stinglhamber, F. (2011). *Apoyo organizacional percibido: Fomento de empleados entusiastas y productivos*. Asociación Americana de Psicología. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/12318-000>

Exposito, C.D, Marsollier, R.G., (2021,03). El impacto del aislamiento Social por COVID-19 en docentes. Una aproximación a sus condicionantes familiares, económicos y laborales. *Pilquen*, (24), 1.

Flores, J. y Gómez, I. (2018). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú*. Ajayu, 16 (1). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.

Gabini, S. (2016) TRABAJO FLEXIBLE: CONCEPTUALIZACIÓN Y ESTADO DEL ARTE DEL CONSTRUCTO. *Investigación Administrativa*, (46) , 118.

García Chávez, V. H. y Martínez Sánchez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos*, 6(11), 13. Recuperado de: <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>

Garcia Viniegras, C.R., y Gonzalez Benitez, I., (2000). La Categoría Bienestar Psicologico. Su relación con otras Categorías Sociales. *Rev cubana Med Gen Integr*, (16), 586-92

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación (4° ed.). México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana.

Hochwarter, W.A., Witt, L.A., Treadway, D.C., y Ferris, G.R. (2006). The interaction of social skill and organizational support on job performance. *Journal of Applied Psychology*, (91), 482-489.

Lajarin, J.S. (2015). *El teletrabajo, ¿una solución?* (tesis inédita de licenciatura). Universidad Miguel Hernandez de Elche, Elche, España.

Lucas, R. E. y Diener, E. (2003). The happy worker: Hypothesis about the role of positive affect in worker productivity. *Personality and Work*. (4), 30-59.

Madero Gomez, S., Eliud Ortiz Mendoza, O., Ramirez, J., Olivas-Lujan, M. (2020). Estrés y mitos relacionados con los efectos de pandemia de COVID-19 en el trabajo remoto. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, (1), 4

Marino, J. y Delfino, F., (2020). *Trabajo y salud fuera de la oficina: la regulación del teletrabajo en Argentina*. XIV JORNADAS NACIONALES DE DEBATE INTERDISCIPLINARIO EN SALUD Y POBLACIÓN: “Salud, derechos y desigualdades: desafíos urgentes”, Argentina.

Martinez Garcia, M., Garcia Ramirez, M. (1995). La perspectiva psicosocial en la conceptualización del apoyo social. *De Psicología social*, (10), 61-74.

Montalvo Romero, J. (2020). *Teletrabajo: modalidad en expansión*. Recuperado de: <https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2550>

Nilles, J.M. (1988). Traffic reduction by telecommuting: a Status review and selected bibliography. *Transport res A: General*, (22), 301-317

Olson, D. H. (1991). Tipos de familia, estrés familiar y satisfacción con la familia: una perspectiva del desarrollo familiar. En: Falicov CJ (compiladora), *Transiciones de la Familia: continuidad y cambio en el ciclo de vida*. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93–109.

Osio Havriluk, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, (2). 410-426

Pages Dasuncion, D. (2020). *Percepción de la Satisfacción Laboral en el Teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator* (Tesis inédita de Master Universitario). Universitat Oberta de Catalunya, Catalunya, España.

Pinto, A. y Muñoz, G. (2020). *Teletrabajo: Productividad y Bienestar en tiempos de crisis*. Universidad Adolfo Ibañez, Viña, Chile.

Rojas Aranda, A.R., (2020). *Riesgos Ergonómicos en el teletrabajo en tiempos de pandemia de Covid-19*. (Tesis inédita para Título profesional de Medicina). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Rubbini, N.I. (2012) *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Salanova, M., Cifre, E. y Martín, P. (1999). El proceso del tecnoestrés y su prevención (I y II). *Revista de Salud, Trabajo y Prevención*, 1, 18-28 y 2, 4-12.

Sánchez Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS. Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 2(4), 143–156. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504550954002>

Sora Miana, B., Caballer Hernandez, A., Peiro Silla, J.M. (2011). Consecuencias de la inseguridad laboral. El papel modulador del apoyo organizacional desde una perspectiva multinivel. *Psicothema*, (23), 394-400.

Varas Constanzo, I. (2019). *Apoyo Organizacional Percibido y Satisfacción Laboral en teletrabajadores* (Tesis inédita de Master Universitario). Universitat de Barcelona, Barcelona, España.

Witt, L.A., y Carlson, D.S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, (11), 343-357

CAPÍTULO VII

7. ANEXOS

Tesis de grado " Apoyo Organizacional Percibido y Bienestar psicológico laboral en tele trabajadores en contexto de cuarentena"

Mi nombre es Natalia Navarro, soy estudiante de la Licenciatura en Psicología de la UAI. Lo invito a colaborar, de manera anónima y voluntaria, en mi tesis de grado sobre Apoyo organizacional percibido y Bienestar psicológico laboral en tele trabajadores en contexto de cuarentena. Su colaboración en este estudio es de especial relevancia. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, y que la información suministrada, será confidencial y solo utilizada con fines académicos. La duración de la autoadministración del test es de 10 minutos aproximadamente.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Datos Socio-Demográficos:

a) Edad: _____ años.

b) Sexo: 1. Mujer ☐ 2. Hombre ☐

c) Nivel Educativo:

☐ 1. Primario Incompleto

☐ 5. Terciario/Universitario
Incompleto

☐ 2. Primario Completo

☐ 3. Secundario Incompleto

☐ 6. Terciario/Universitario
Completo

☐ 4. Secundario Completo

d) Zona de residencia actual: (Indique con una cruz la opción que corresponda):

1. Ciudad Autónoma de Buenos Aires ☐

2. Gran Buenos Aires ☐

e) Estado civil:

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. Soltero/a | ☐ 4. Separado/a Divorciado/a |
| ☐ 2. Casado | |
| ☐ 3. Convive/Pareja de hecho | ☐ 5. Otros |

f) ¿Con quién vive?

- | | |
|---|--|
| ☐ 1. Solo | ☐ 5. Con amigos |
| ☐ 2. Con Pareja | ☐ 6. Con hijo/s |
| ☐ 3. Con Pareja e hijo/s | ☐ 7. Otros |
| ☐ 4. Familia Nuclear (Padres/hnos) | |

g) ¿Tiene hijos?

1. Sí ☐ 2. No ☐

h) ¿Quién cuida de su/s hijo/s mientras usted trabaja? (en el caso que sean menores de edad y vivan con usted)

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. Otro familiar conviviente | ☐ 4. No necesita cuidado |
| ☐ 2. Lo cuido yo mismo | ☐ 5. Sin hijos |
| ☐ 3. A veces lo cuido yo, otras mi cónyuge/pareja/familiar | |

i) Tipo de vivienda

1. Departamento/PH ☐ 2. Casa/Dúplex ☐

j) Cantidad de ambientes

- | | |
|---|---|
| ☐ 1. Monoambiente | ☐ 2. 2 ambientes |
| ☐ 3. 3 ambientes o mas | |

k) ¿Es su ingreso el más representativo del grupo familiar?

1. Sí ☐ 2. No ☐

l) Ocupación/Sector

- | | |
|--------------------------------------|--|
| ☐ 1. SISTEMAS | ☐ 3. ADMINISTRACION |
| ☐ 2. RRHH | ☐ 4. COMERCIAL |

m) Antigüedad

☐ 1.menos de 5 años

☐ 3.entre 11 a 20 años

☐ 2.entre 6 a 10 años

☐ 4.mas de 20 años

n) Cantidad de horas que trabaja semanalmente

☐ 1.menos de 36 hs

☐ 3.49 hs o mas

☐ 2.entre 37 hs hasta 48 hs

o) Antes de decretarse la cuarentena obligatoria (marzo 2020), usted

¿realizaba home office?

1. Sí ☐ 2. No ☐

p) Cantidad de horas que trabaja diariamente desde su hogar

☐ 1.menos de 5 hs

☐ 3.8 hs o mas

☐ 2.entre 6 hs hasta 8 hs

q) Sus tareas laborales las realiza:

1. En una zona de uso común con otras personas dentro de su hogar ☐

2. En un lugar aislado y privado dentro de su hogar ☐

r) La organización le provee elementos y/o beneficios para facilitar su trabajo como:

☐ 1.Computadora/Notebook

☐ 3.Internet pago

☐ 2.Silla/escritorio

s) Es fácil para usted separar el tiempo laboral y el tiempo familiar trabajando desde su hogar?

1. Sí ☐ 2. No ☐

t) Según su experiencia, ¿de qué manera de vio afectada la dinámica familiar durante la cuarentena, trabajando desde su hogar?

☐ 1.Positivamente

☐ 3.No se vio afectada

☐ 2.Negativamente

u) ¿Realiza alguna actividad asociada a su bienestar que le ayudo a sobrellevar la cuarentena?

1. Sí ☐ 2. No ☐

v) Si su respuesta es afirmativa indique cual:

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

Factor de Bienestar Psicosocial

Escala de Afectos

Instrucciones: Rodee el numero elegido

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfaccion	1	2	3	4	5	6	7	Satisfaccion
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusion	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Desgaste

Instrucciones: Rodee el numero elegido

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
-------	---	---	---	---	---	---	---	---------

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7
Agotamiento fisico	1	2	3	4	5	6	7
Saturacion mental	1	2	3	4	5	6	7

Escala de Alienación

Instrucciones: Rodee el numero elegido

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
-------	---	---	---	---	---	---	---	---------

Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:

Mal humor	1	2	3	4	5	6	7
Baja realización personal	1	2	3	4	5	6	7
trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7
Frustración	1	2	3	4	5	6	7

(Blanch, Sahagún, Cantera, Cervantes, 2010)

ESCALA DE APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO

A continuación, se muestra una serie de enunciados referidos a las opiniones que las personas puedan tener acerca de la organización para la cual trabajan y que se pueden considerar el reflejo del nivel de apoyo que usted como empleado percibe que recibe de su parte. Marque una alternativa que más se ajuste a su percepción en cada enunciado considerando las siguientes alternativas:

1	Muy en desacuerdo	5	Moderadamente de acuerdo
2	Desacuerdo	6	De acuerdo
3	Moderadamente en desacuerdo	7	Muy de acuerdo
4	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo		

		1	2	3	4	5	6	7
1	La organización aprecia mi contribución para su progreso.							
2	La organización se enorgullece de mis logros en el trabajo.							
3	Si la organización pudiera contratar a alguien por un salario más bajo para reemplazarme lo haría.							
4	La organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial.							

5	La organización se preocupa por mi satisfacción en el trabajo.							
6	La organización presta atención a mis opiniones.							
7	La organización muestra muy poca preocupación por mí.							
8	Es posible obtener ayuda por parte de la organización cuando tengo un problema.							
9	Aunque yo realizara el mejor trabajo posible, la organización no se daría cuenta.							
10	La organización no aprecia ningún tipo de esfuerzo extra que yo haga.							
11	La organización no me toma en cuenta cuando adopta decisiones que me afectan.							
12	La organización trata de que mi trabajo sea lo más interesante posible.							
13	La organización verdaderamente toma en cuenta mis metas y valores.							
14	La organización realmente se preocupa por mi bienestar.							
15	Si se le presentase la oportunidad, la organización se aprovecharía de mí.							
16	La organización está dispuesta a hacer esfuerzos para ayudarme a desempeñar mi trabajo demostrando lo mejor de mí.							

(Eisenberger, Huntington, Hutchison, Sowa, 1986)

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!