

Mendoza, Daniela María

La interfaz trabajo-vida privada en trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras/es de Rafaela: un estudio en el contexto de COVID-19.

Facultad/Área: Facultad de Sociedad, Estado y Gobierno

Carrera: Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Año: 2022

Licencia:  <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> (CC BY-NC-SA 4.0)

Cita recomendada: Mendoza, D. M. (2022). *La interfaz trabajo-vida privada en trabajadoras/es y teletrabajadoras/es de Rafaela: un estudio en el contexto de COVID-19*. Rafaela: Universidad Nacional de Rafaela, Facultad de Sociedad, Estado y Gobierno. RID UNRaf Repositorio Institucional Digital UNRaf



Universidad Nacional de Rafaela
Facultad de Sociedad, Estado y Gobierno
Licenciatura en Relaciones del Trabajo

Tesis para optar al grado de
Licenciada en Relaciones del Trabajo

**LA INTERFAZ TRABAJO-VIDA PRIVADA EN TRABAJADORAS/ES
PRESENCIALES Y TELETRABAJADORAS/ES DE RAFAELA:
UN ESTUDIO EN EL CONTEXTO DE COVID-19**

AUTORA:

Daniela María Mendoza
N° de legajo 18.312.706
danielamendoza54@gmail.com

DIRECTOR:

Dr. Juan Diego Vaamonde
Profesor Asociado UNRaf
juandvaamonde@gmail.com

Octubre de 2021

AGRADECIMIENTOS

A mi director de Tesis, Dr. Juan Diego Vaamonde, quien con sus conocimientos y gran apoyo me ha guiado a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba. Gracias por su paciencia, por compartir sus saberes de manera profesional e invaluable, por su dedicación, perseverancia y tolerancia.

A mis hijas e hijos, Antonela, Micaela, Emanuel, Santiago y a mi nieta Abril, pilares de mi vida por brindarme su constante amor, apoyo y motivación en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

Al Dr. Julio Cesar Neffa por su enorme gesto de colaboración en el aporte de su material de investigación para llevar a cabo mi Tesis.

A la Universidad Nacional de Rafaela, por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación.

A mis docentes queridos, les debo mis saberes. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo en mí transitar profesional.

A la vida por este nuevo desafío y a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta Tesis.

¡¡¡GRACIAS TOTALES!!!

Vaya una mención especial para mi compañera María Alejandra Acosta, quien nos ha dejado prontamente y permanecerá siempre en mi corazón.

ÍNDICE

	Pág.
Resumen.....	5
Capítulo 1. Introducción.....	6
1.1. Tema.....	6
1.2. Problema de investigación.....	6
1.3. Objetivos.....	9
Capítulo 2. Marco Teórico.....	10
2.1. El trabajo como actividad humana.....	10
2.2. Teletrabajo.....	12
2.3. Interfaz trabajo-familia o trabajo-vida privada.....	15
2.4. Conflicto trabajo-familia o trabajo vida privada.....	15
2.5. Enriquecimiento trabajo –familia o trabajo –vida privada.....	17
2.6. Equilibrio trabajo-familia o trabajo-vida privada.....	18
2.7 Hipótesis de investigación.....	19
Capítulo 3. Metodología.....	20
3.1. Diseño metodológico.....	20
3.2. Participantes.....	20
3.3. Instrumentos.....	21
3.4. Procedimiento.....	22
3.5. Análisis de los datos.....	23
Capítulo 4. Resultados.....	24
4.1. Análisis descriptivos.....	24
4.2. Análisis de diferencias de grupos (muestra total).....	27
4.3. Análisis de diferencias de grupos teletrabajadoras/es vs trabajadoras/es presenciales.....	29
4.4. Análisis de correlaciones (muestra total).....	30
4.5. Análisis de correlaciones: trabajadoras/es presenciales vs teletrabajadoras/es.....	31
Capítulo 5. Discusión.....	33
Referencias bibliográficas.....	38

Anexos..... 43

RESUMEN

El objetivo de la presente Tesis fue explorar la interfaz trabajo-familia (T-F) o trabajo-vida privada en sus dimensiones de conflicto, enriquecimiento y equilibrio en trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras/es de la ciudad de Rafaela, Argentina, en el contexto de la pandemia de COVID-19. Para lograrlo se llevó a cabo un estudio empírico, no experimental, transversal. Participaron 105 empleadas/os (61% mujeres) de diferentes organizaciones públicas y privadas, quienes se desempeñaban de manera exclusiva bajo la modalidad de trabajo presencial ($n = 55$) o de teletrabajo ($n = 50$). El promedio de edad fue de 35.8 años ($DS = 10.49$) y el de antigüedad laboral de 8.08 años ($DS = 8.73$). Las/os participantes respondieron de forma anónima y voluntaria un cuestionario virtual autoadministrado integrado por instrumentos estandarizados para medir las variables de interés. Los principales resultados obtenidos fueron los siguientes: (a) se registraron niveles medios de conflicto T-F, equilibrio T-F y enriquecimiento en sus dos direcciones T-F y F-T, además de niveles bajos de conflicto F-T; (b) las trabajadoras presenciales presentan mayor conflicto T-F que los trabajadores; (c) las/os teletrabajadoras/es del sector público manifiestan mayor conflicto T-F y F-T que aquellas/os del sector privado; (d) las/os trabajadoras/es con hijas/os a cargo evidencian mayor conflicto F-T que aquellas /os sin hijas/os; (e) las/os teletrabajadoras /es que comparten la realización de las tareas domésticas evidencian mayor enriquecimiento que aquellas/os que se ocupan de toda o la mayor parte de dichas tareas; (f) el conflicto T-F se relaciona negativamente con el equilibrio y el enriquecimiento T-F en la muestra total. No se observaron diferencias significativas intergrupo para el resto de las variables consideradas. Se discuten los resultados considerando sus implicancias teóricas y prácticas. Se concluye que la interfaz T-F o vida privada en general, y el conflicto entre ambas esferas en particular, deben analizarse a la luz del género, del sector organizacional y de los roles de paternidad/maternidad de las/os trabajadoras/es.

Palabras claves: trabajo presencial; teletrabajo; interfaz trabajo-vida privada; interfaz trabajo-familia.

Capítulo 1

INTRODUCCIÓN

1.1. Tema

La interfaz trabajo-vida privada o trabajo-familia (T-F) en trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras/es del sector público y privado de la ciudad de Rafaela en el contexto de la pandemia de COVID-19.

1.2. Problema de investigación

La historia de los seres humanos dio un giro radical con la irrupción de la COVID-19 a nivel mundial. Esta enfermedad fue declarada como pandemia el 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), recomendando la aplicación del aislamiento social como medida de prevención clave para frenar el avance del agente causal de COVID-19. Frente a este cuadro de situación, muchos gobiernos establecieron una cuarentena estricta que implicó la permanencia obligatoria de las personas en sus domicilios particulares, sólo pudiendo realizar desplazamientos mínimos e indispensables para aprovisionarse de alimentos, medicamentos o artículos de limpieza o para realizar actividades consideradas esenciales. Este aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) demostró ser una de las formas más eficaces para combatir la propagación del virus y, mientras tanto preparar el sistema de salud para contener la crisis sanitaria.

La emergencia sanitaria también afectó a pequeñas, medianas y grandes empresas y organizaciones, obligándolas a paralizar sus actividades, lo cual generó una crisis significativa en el ámbito laboral. A tal punto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la tercera edición del informe “El COVID-19 y el mundo del trabajo”, informó que la disminución de horas laborales en el segundo trimestre del 2020 implicó la destrucción de 305 millones de empleos. Al comenzar la pandemia, la misma OIT preveía una reducción de 25 millones de empleos, es decir que la dimensión de la crisis estaba fuera de órbita para el organismo.

Con el propósito de enfrentar la crisis, muchas organizaciones implementaron contrarreloj modelos flexibles de trabajo remoto para que las/os trabajadoras/es realicen sus actividades desde sus hogares, permitiendo con esto mantener el empleo y la productividad. Se trata del *teletrabajo*, un modelo de trabajo de relación salarial que viene expandiéndose a partir de la crisis de los sistemas productivos que dieron origen al modo de desarrollo neoliberal. La expansión del teletrabajo fue también posibilitada por la introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que se extendieron de manera progresiva a todos los sectores y ramas de actividad, así como a la administración pública en sus diversos niveles. Esto ocurrió primero en los países capitalistas industrializados y desde allí se extendió al resto del mundo, aunque de manera heterogénea (Neffa, 2020).

De acuerdo con un informe del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), el teletrabajo potencial en Argentina se encuentra bastante por encima del promedio de América Latina (22%): tres de cada diez personas ocupadas podrían trasladar sus tareas a la esfera digital. Existe una brecha de teletrabajo, entendida como la diferencia entre el teletrabajo potencial y el efectivo, de más de 10 puntos porcentuales. Asimismo, hay importantes diferencias de género: mientras que el 35% de las mujeres se encuentran en ocupaciones que son potencialmente teletrabajables, dicho porcentaje es de 21% para los varones. La brecha de teletrabajo surge como consecuencia de las restricciones de infraestructura digital y de capacidades tecnológicas, entre otros factores. No obstante, la distribución del potencial de teletrabajo también es desigual: se concentra en el empleo informal, de ingresos medios y altos, de calificación técnica o profesional, de grupos etarios más altos, y en sectores de actividad específicos (enseñanza, actividades profesionales y financieras, entre otros) (Albrieu et al., 2021).

Convertir el trabajo presencial de toda una organización en uno completamente virtual en un plazo de tiempo perentorio conlleva una serie de desafíos para las organizaciones, para los líderes, para las/os trabajadoras/es y para las familias. En esta emergencia, muchas empresas y organizaciones se vieron forzadas a otorgar la modalidad de teletrabajo a sus empleadas/os, sin contar con experiencia previa ni políticas establecidas, sin disponer de las herramientas informáticas necesarias y, en algunos casos, con escasos medios de comunicación para enfrentar la coyuntura. En este sentido, los obstáculos o restricciones para la adopción del teletrabajo no se limitan solo a las tareas específicas que componen cada ocupación o al modelo de negocios de las empresas y sus prácticas asociadas al teletrabajo. También en los hogares se requiere una infraestructura que incluya, como

mínimo, un espacio apropiado, una conexión segura a internet y un dispositivo digital con la potencia adecuada para llevar a cabo el teletrabajo (García Araoz, 2017).

Dado el abrupto y reciente desarrollo de la pandemia de COVID-19, hasta el momento poco se ha estudiado acerca de los efectos que pueden tener los cambios vinculados al ASPO en los entornos laborales, familiares y personales. En este contexto, la problemática planteada para esta Tesis se inscribe entre los estudios que abordan la interfaz T-F o trabajo-vida privada, buscando explorar las dinámicas adquiridas por ésta en el marco de las reconfiguraciones experimentadas durante el contexto de pandemia. Se considerará el término *familia* en sentido amplio, es decir, la familia puede incluir la pareja de una persona (si tiene), sus hijos (si tiene), sus padres, sus hermanos, incluso sus amigas/os o sus vínculos más cercanos pertenecientes al ámbito de la vida privada.

A su vez, de la revisión bibliográfica efectuada tampoco surgen investigaciones que hayan comparado la interfaz trabajo-vida privada o T-F en trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras/es de nuestra región. De hecho, aunque existe abundante investigación sobre la interfaz entre ambas esferas de la vida, la exploración del fenómeno en Argentina se muestra escasa, no registrándose ningún estudio llevado a cabo en Rafaela y su zona de influencia.

Por otra parte, el estudio de las diferentes dimensiones de la interfaz trabajo-vida privada o T-F (conflicto, enriquecimiento y equilibrio) también cobra relevancia en el contexto actual, debido a las relaciones que tales dimensiones presentan con la satisfacción y el desempeño laboral, con el apoyo social y organizacional, con el estrés y la salud de los sujetos, así como por sus asociaciones con variables demográficas como el género, la edad, la antigüedad laboral y la maternidad/paternidad (Amstad et al., 2011; Beigi et al., 2019; Lapierre et al., 2016; Spieler et al., 2018).

En vista de lo anterior, el presente estudio se propuso analizar la interfaz trabajo-vida privada o T-F y su relación con las modalidades de trabajo presencial y teletrabajo implementadas a partir de la pandemia en trabajadoras y trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Rafaela y su zona de influencia. Por lo tanto, la pregunta que orientó el desarrollo de la presente investigación fue: *¿qué características presenta la interfaz trabajo-vida privada o T-F, en sus tres dimensiones de conflicto, enriquecimiento y equilibrio, en trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras/es de Rafaela en el contexto de la pandemia de COVID-19?*

Cabe aclarar que la presente propuesta se articula y se desprende del proyecto de investigación bienal 2020-2022 titulado “Trabajo presencial, teletrabajo, sexismo e interfaz trabajo-vida privada en tiempos de pandemia. Implicancias para la prosperidad y la salud de las/os trabajadoras/es”. Se trata de un proyecto radicado en la UNRaf, bajo la dirección del Dr. Juan Diego Vaamonde, en el cual la tesista se desempeña como auxiliar estudiante.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Analizar la interfaz trabajo-vida privada o T-F, en sus dimensiones de conflicto, enriquecimiento y equilibrio, en trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras/es del sector público y privado de la ciudad de Rafaela en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Objetivos específicos

- ✓ Explorar las modalidades de trabajo presencial y teletrabajo implementadas en las organizaciones de las/os participantes del estudio.
- ✓ Comparar cada una de las dimensiones que componen la interfaz trabajo-vida privada o T-F en trabajadoras/es con modalidad presencial y con modalidad de teletrabajo.
- ✓ Analizar la interfaz trabajo-vida privada o T-F en función del género de las/os trabajadoras/es y del sector organizacional (público vs. privado).

Capítulo 2

MARCO TEÓRICO

2.1 El trabajo como actividad humana

El *trabajo* es una actividad realizada por las personas y orientada hacia una finalidad, que puede ser la producción de un bien o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, que es exterior e independiente del sujeto, y es socialmente útil para la satisfacción de una necesidad (Neffa et al., 2014). El trabajo, a su vez, involucra una completa integración de las dimensiones biológicas, psicológicas y sociales constitutivas del ser humano. Además, por regla general, existen diferencias entre el trabajo tal como es prescrito por quienes tienen la responsabilidad de su concepción, y el trabajo tal como es ejecutado, movilizándolo no sólo el esfuerzo, la formación profesional y la experiencia acumulada, sino también la creatividad, el involucramiento y la capacidad para resolver problemas y hacer frente a los incidentes que ocurren con frecuencia en las empresas y organizaciones (Neffa et al., 2014).

El concepto de trabajo es complejo y en constante construcción, evolucionando con la historia, sufriendo mutaciones desde el inicio de los tiempos (Köhler & Artiles, 2010). Como factor de producción creador del valor, el trabajo ha jugado un papel decisivo en la historia del actual modo de producción, pues fue adoptando una nueva configuración a medida que se desarrollaban las fuerzas productivas y se introducían nuevas formas de organización de las empresas y de la producción (Neffa, 2019).

La organización del proceso de trabajo asalariado cambió sustancialmente a lo largo del tiempo, partiendo de un trabajo artesanal para transformar la materia con herramientas simples, construidas por las/os propias/os trabajadoras/es, donde el trabajo estaba integrado sin parcelar en tareas asignadas individualmente a cada trabajador/a. En los talleres artesanales del Medioevo (en Europa Occidental), la actividad se llevaba a cabo sin una clara división técnica del trabajo por parte de quienes las ejecutaban según su formación y competencias y lo más importante es que tampoco había una división estricta dentro del colectivo de trabajo entre los que concebían y quienes lo ejecutaban (Neffa, 1998).

Luego, una gran transformación surge con la revolución industrial. En primer lugar, fue la división técnica del trabajo, es decir, la división del trabajo en tareas específicas asignadas a diversas/os trabajadoras/es, descrita magistralmente por Adam Smith a fines del siglo XVIII. Esto permitió simplificar el trabajo, no depender de la fuerza de trabajo calificada, reducir su costo y facilitar sus rápidos reemplazos, aumentar la productividad a causa de la especialización, reducir el tiempo de trabajo al disminuir los “tiempos muertos” y permitir a los superiores o empleadores supervisar y controlar más directamente la ejecución de cada tarea una vez que fue simplificada.

Con la llegada de la Cuarta Revolución Industrial, la masificación de las TIC y la automatización, la producción requiere nuevas condiciones para mantener la competitividad, girando su contenido hacia atributos inherentes al desempeño, las habilidades y las competencias de una fuerza laboral plástica que se debe desarrollar en trayectorias laborales flexibles a lo largo de la vida, alternando empleo y desempleo. Aparece así el concepto de *flexiguridad* o *flexiseguridad* (Klammer, 2007), reiterando la naturaleza tripartita y multidimensional de las relaciones laborales, asociándose con nuevas temáticas sociolaborales que incluyen educación y formación continua, migración, conciliación, futuro del trabajo o protección social, entre otros aspectos. El concepto de trabajo se complejiza nuevamente, modificando su contenido y atributos (De la Garza Toledo, 2013; Schutz, 1964), difuminando los límites tradicionales de tiempo y espacio, subordinación y dependencia. Nuevas modalidades de empleo, relaciones y trayectorias laborales de contornos más difusos surgen para ajustarse a las cambiantes realidades individuales, sociales y productivas. El trabajo emerge así como concepto más amplio, complejo y diverso, con acepciones que en algunos casos se interrelacionan, complementan o superponen, y en otros se contradicen hasta llegar a proclamar el fin de su propia existencia y el nacimiento de una nueva era (Rifkin, 1996). Actualmente es trabajo aquel bien social, de contenido complejo y multidimensional, asociado a la actividad humana regulada, intercambiable habitualmente por algún bien económico, cuyo contenido queda establecido individual e institucionalmente, en el marco de un sistema socioeconómico acotado histórica y geográficamente (Fernandez Marin et al., 2020). Una concepción que refleja, más que nunca, su afinidad con las visiones segmentacioncitas del mercado laboral.

Neffa (2015) afirma que las nuevas formas de organizar las empresas dividiéndolas en unidades de negocios autónomas con contabilidades separadas, tendiendo a la miniaturización, recurriendo a la subcontratación y a la tercerización para transferir el riesgo

han transformado la gestión de la fuerza de trabajo. A esto mismo han contribuido los cambios en la organización de la producción, tendiendo a la reducción sistemática de los costos, instaurando el trabajo en grupos, la polivalencia, buscando el perfeccionamiento continuo de la producción. Se moderaron los aumentos salariales por debajo de las tasas de inflación y de la productividad, aumentó la desigualdad social y se adoptó con frecuencia el método de gestión por las competencias individualizando las relaciones laborales, segmentando los colectivos de trabajo, con lo cual finalmente se debilitaron los vínculos de solidaridad. Las nuevas formas de gestión empresarial y la emergencia de nuevos criterios de gestión pusieron de relieve la figura del cliente o usuario (“el rey”), que debe ser satisfecho y fidelizado, cliente que es cada vez más exigente con respecto a los precios, pero sobre todo a la calidad del servicio: debe ser bien tratado, darle siempre de alguna manera la razón y sin pérdida de tiempo. Estas medidas fueron acompañadas por las reformas neoliberales de las relaciones de trabajo orientadas a reducir los costos laborales directos e indirectos, frenando el crecimiento de los salarios reales, flexibilizando el uso de la fuerza de trabajo e incrementando el trabajo no registrado (para reducir costos al no hacer el aporte al sistema de seguridad social) y el trabajo precario, sin garantías de estabilidad y de seguridad. Este último no ha dejado de crecer desde entonces, pero ha adquirido cierta legalidad: contratos por tiempo determinado, por medio de empresas de servicios eventuales, trabajo a tiempo parcial, pasantías prolongadas y que se renuevan, trabajadoras/es meritorios y ad honorem (características frecuentes en la docencia universitaria y en los centros de investigación), incluso en el sector público, donde elevados porcentajes de trabajadoras/es permanecen muchos años en la “planta transitoria” o son contratados como monotributistas o trabajadoras/es autónomas/os, situación que se ha generalizado para los jóvenes profesionales en todos los sectores y ramas de actividad, dejándolos al margen del derecho del trabajo.

2.2 Teletrabajo

La idea del teletrabajo surge en los Estados Unidos en la década del 70 tras la crisis del petróleo. Amparados en la necesidad de concientización ambiental, los promotores del teletrabajo logran imponerlo como una solución para reducir los costos asociados al desplazamiento de las/os trabajadoras/es. La propuesta se dirige hacia las fortalezas de esta modalidad a la hora de aminorar el congestionamiento del tránsito en las metrópolis y provocar así ventajas comparativas en la disminución de los índices de contaminación

ambiental. Tal situación se asocia con la desconcentración en zonas urbanas y el desarrollo de zonas rurales, si bien algunos autores no sostienen esta versión (Gillespie et al., 1995).

En el contexto general de las transformaciones experimentadas por el trabajo subordinado a fines del siglo XX y principios del actual ocupa un lugar preponderante el impacto de las nuevas tecnologías, en lo que respecta tanto a su inserción en los procesos productivos como a su creciente utilización en el marco de la prestación de servicios personales. La revolución generada por el desarrollo de la informática y las demás TIC, sumada a su rápida introducción a los procesos productivos, ha contribuido a la diversificación de la producción en períodos cortos de tiempo (Caamaño, 2019), en la cual, desde la década de los 80, el teletrabajo se plantea como una nueva forma de organización laboral, en las que el hogar también se constituye en espacio productivo (Delfini et al., 2020).

La conceptualización del teletrabajo en la investigación académica ha constituido una gran área de debate en los últimos años. Así, se ha argumentado que la falta de una única definición de teletrabajo dificulta su estudio y la comparación de los resultados de diferentes investigaciones (Sullivan, 2003). Sin embargo, existe consenso dentro de la academia acerca de que el teletrabajo es trabajo descentralizado que depende de las TIC, y que su uso es crucial para diferenciar entre el trabajo en casa tradicional y el teletrabajo.

La OIT define al *teletrabajo* como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound & OIT, 2019). El teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre empleador/a y trabajador/a. Además, al acordar el lugar de trabajo (en el domicilio del trabajador/a o en otro lugar), surgen otros aspectos que deben considerarse, tales como las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada. Cabe aclarar que la definición de teletrabajo no suele incluir a aquellas/os que trabajan en la economía de plataformas o de trabajo esporádico; por ejemplo, un trabajador independiente que trabaja principalmente desde su casa no puede clasificarse como teletrabajador, sino como *trabajador a domicilio*, según los términos del Convenio N°177 sobre el trabajo a domicilio emitido por la OIT en el año 1996.

Las formas de la modalidad de teletrabajo son múltiples, pero podemos dividir las entre: 1) *offline*: se caracteriza por el trabajo por objetivos, en el cual, cuando se vence el

plazo estipulado para la realización de una tarea determinada, el/la teletrabajador/a debe entregarla a su empleador/a; 2) *online*: el/la teletrabajador/a desarrolla sus tareas tal como si estuviera en el establecimiento laboral, pero mediante un “dispositivo de presencia” informático (Elizondo Almeida, 2006). En general, se observa una combinación de ambas formas de vinculación con el/la empleador/a. Asimismo, éstas se extienden dentro y fuera del domicilio del trabajador/a, por ejemplo, desde el smartphone en la cola del supermercado, caminando o en un bar. En todo caso, lo significativo es que no se trata de un trabajo nuevo, sino de una reorganización del trabajo, que tiene como eje el despliegue de las tareas en espacios múltiples, pero sosteniendo la función directiva y organizativa acerca de qué se produce y cómo se produce en manos del empleador.

Desde la última década, las TIC aplicadas a la producción de bienes y servicios están provocando consecuencias sobre las relaciones del trabajo. En particular, el teletrabajo se ha vuelto un paradigma del trabajo flexible y por lo tanto el eje sobre el cual se proyecta la transformación del empleo tradicional hacia formas cada vez más precarias de vinculación laboral. En tal sentido se afirma que el carácter deslocalizado del puesto de trabajo favorece la intensificación del trabajo, la reducción de costos laborales y la externalización de los circuitos de coordinación del trabajo, conformando así un conjunto de tendencias que se apoyan en un esquema individualizante de las relaciones laborales (Lenguita & Miano, 2005). De todas formas, es importante reconocer que esta modalidad de organización del trabajo impacta en la actualidad, flexibilizando el tiempo de trabajo y la organización de este, en las diferencias de género; en el control laboral, en el aumento de propaganda a favor de las empresas, que son quienes están saliendo beneficiadas con el teletrabajo; así como quedan en evidencia las limitaciones de los marcos regulatorios y los desafíos del sindicalismo para la Argentina (Giniger, 2020).

Para Neffa (2020) las nuevas tecnologías informatizadas y en particular el teletrabajo, pueden generar problemas a nivel del empleo. Según la lógica del modo de producción dominante, se busca sistemáticamente reducir todos los costos y entre ellos los costos salariales y laborales. El incremento de la productividad que se obtiene con el teletrabajo respecto del trabajo presencial puede dar lugar a una disminución del empleo sin que caiga la producción, o al menos puede permitir que aumente la producción sin requerir una mayor dotación de personal debido a que se intensifica su uso. Es decir, se ahorran costos fijos y variables y, al mismo tiempo, aumentan las tasas de ganancia, se reduce la capacidad de generar nuevos empleos y, por ende, la cantidad de afiliados a las organizaciones

sindicales. Se va así extendiendo rápidamente la cantidad de sectores y ramas de actividad donde se recurre al teletrabajo, tales como las actividades del sector terciario y de servicios (administración pública, educación, comercio, empresas de transporte y turismo).

Antes de la pandemia de COVID-19, solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30% o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10% o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20% de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16% en Japón y solo un 1,6% en Argentina (Eurofound & OIT, 2019).

2.3. Interfaz trabajo-vida privada o trabajo-familia

La *interfaz trabajo-vida privada o trabajo-familia (T-F)* abarca las posibles influencias bidireccionales negativas (conflicto), positivas (enriquecimiento) o neutras (equilibrio) entre las esferas del trabajo y el hogar, incluyendo la familia en sentido amplio: pareja, hijos, hermanos, padres y otros vínculos estrechos. Se trata de un concepto genérico para referirse al punto en el cual el trabajo y la familia y la vida privada se encuentran, reconociendo los diversos roles que las/os trabajadoras/es pueden poseer más allá del trabajo e incluyendo a personas con y sin hijas/os (Beigi et al., 2019; Geurts & Demerouti, 2003).

2.4. Conflicto trabajo-familia o trabajo-vida privada

El conflicto entre trabajo y familia o la vida privada es un tema ampliamente investigado en el ámbito del comportamiento organizacional. Los orígenes de este ámbito de investigación se remontan a la década de los años 70 (Rapoport & Rapoport, 1969). Uno de los aspectos recurrentes es que tanto el trabajo como la familia exigen tiempo y dedicación: el trabajo proporciona ingresos, seguridad económica y estatus, y la familia proporciona contención y apoyo afectivo (incluso para criar a las/os hijas/os), de modo que es inevitable que surjan conflictos entre ambos espacios.

En los últimos años la problemática del conflicto entre roles vitales ha ganado importancia a nivel social, empresarial y académico (Boyar et al., 2003). En términos conceptuales, el *conflicto trabajo-vida privada* o *T-F* se define como la interferencia entre

el trabajo y la vida privada o familiar que crea tensión o problemas a los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles (Carlson et al., 2000; Moen et al., 2008). Greenhaus y Buttel (1985) establecieron que, en este tipo de conflicto, los dominios familiares y laborales se influyen mutuamente, pudiendo producir incompatibilidades de manera bidireccional. Por un lado, el trabajo puede interferir con la vida privada o familiar (*conflicto trabajo-vida privada* o *T-F*) y, por otro, la vida personal puede interferir con el trabajo (*conflicto vida privada-trabajo* o *F-T*) (Boyar et al., 2003; Cooper et al., 1997).

La existencia de un número creciente de parejas de doble ingreso ha motivado uno de los cambios más relevantes de las últimas décadas en el ámbito familiar, social y laboral. Los individuos se enfrentan con el reto de encontrar un equilibrio que les permita combinar eficientemente sus roles laborales y personales, debido a que cada ámbito presiona al individuo a través de distintas demandas (Grandey & Cropanzano, 1999). Por un lado, el rol laboral demanda al trabajador/a un gran compromiso con la organización, lo cual se traduce en ocasiones en una mayor expectativa de la gerencia para que sus empleadas/os pasen largas jornadas en el trabajo y prioricen su vida laboral por sobre su vida privada o familiar (Hughes & Bozionelos, 2007). Por otra parte, el rol personal demanda tiempo para el cuidado de la familia (hijas/os, personas dependientes o enfermas), realizar trabajo doméstico (limpiar, cocinar, planchar, realizar las compras, etc.), junto con tiempo para el ocio, el descanso y otras actividades personales (Collins, 2007).

Cuadro 1. Ejemplos de conflicto según la dirección y las dimensiones

Tipo de Conflicto	Conflicto trabajo-vida privada o T-F	Conflicto vida privada-trabajo o F-T
De tiempo	Una jornada laboral muy prolongada impide al trabajador o trabajadora poder cumplir con sus obligaciones familiares o actividades de ocio.	Cuidar a un hijo enfermo hace que una empleada o empleado se ausente del trabajo.

De cansancio/ agotamiento	El estrés laboral hace que la empleada o empleado esté más tenso e irritable en su casa	No dormir por la noche (ej. salida nocturna/ atención de un bebé) hace que la trabajadora o el trabajador esté agotado y no rinda en su puesto.
--------------------------------------	---	---

Se espera que el conflicto trabajo-vida privada o T-F tenga más efectos en el ámbito personal (ej. satisfacción familiar, vida conyugal, satisfacción con la vida (Allen, 2001), mientras que el conflicto vida privada-trabajo o F-T tiene mayores efectos en el desempeño laboral y en la empresa u organización (ej. ausentismo, deseo de abandonar la empresa) (Lourel et al., 2009).

La interfaz T-F en general, y en el conflicto T-F en particular, se hallan atravesados por cuestiones de género ligadas al trabajo doméstico y de cuidados. En la Argentina, 9 de cada 10 mujeres hacen estas labores domésticas (trabajen fuera del hogar o no), mientras que 4 de cada 10 varones no realizan ningún tipo de estas labores (aunque estén desempleados). Situación que se replica a nivel mundial. De hecho, D'Alessandro (2016) afirma que las mujeres, para dar su salto hacia la “independencia”, se cargaron dos trabajos encima: el trabajo doméstico y el trabajo formal. El desplazamiento desde el reino del hogar hacia el mundo mercantil está transformando todo a su paso. En los años sesenta, solo 2 de cada 10 mujeres trabajaba fuera del hogar. Hoy son casi 7 de cada 10. Además, ellas son por primera vez la mayoría de las estudiantes universitarias (y graduadas). Sin embargo, las mujeres, hacen todo y lo hacen a costa de su propia sobreexplotación o de distintas formas de empobrecimiento de su vida cotidiana: menos tiempo para el entretenimiento, peor calidad del cuidado familiar, desmejoramiento de la salud (D'Alessandro, 2016).

2.5. Enriquecimiento trabajo-familia o trabajo-vida privada

El *enriquecimiento T-F o trabajo-vida privada* ocurre cuando los recursos (conocimientos, habilidades, etc.) obtenidos en un rol mejoran, ya sea de manera directa el rendimiento en otro rol (lo que se denomina “ruta de acceso instrumental”), o de manera indirecta a través de su influencia en el afecto positivo (la llamada “ruta de acceso afectiva”) (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006). Por ejemplo, el enriquecimiento puede darse cuando una madre que tiene un cargo directivo en una empresa emplea en su puesto de trabajo el mismo

método de diálogo o negociación que le sirve para aconsejar a su hijo en casa, con el fin de asesorar a sus jóvenes subordinados (ruta instrumental); también puede observarse cuando un agente comercial que vuelve a casa contento del trabajo porque ha alcanzado sus objetivos de venta, se muestra más activo y entusiasta en su rol como padre y marido (ruta afectiva). En este tipo de situaciones, la acumulación de roles no constituye una pérdida de recursos o energías para el individuo, sino una ganancia que puede utilizar en ese o en otros roles (Nicklin & McNall, 2013).

Greenhaus y Powell (2006) definen el enriquecimiento como una situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desplegadas en un dominio (familiar o laboral), mejoran o afectan la calidad de vida en el otro. La facilitación T-F presenta interesantes líneas de investigación en relación a cómo las organizaciones promueven la relación T-F y si el equilibrio trabajo y familia es igualmente importante para hombres que para mujeres (Grzywacz & Butler, 2005). Por ejemplo, componentes de facilitación T-F, medidas por las facilidades percibidas en el lugar de trabajo para ocuparse de asuntos personales y familiares, o las posibilidades de transferir las habilidades usadas en el ámbito laboral al ámbito familiar, han sido correlacionados con bienestar físico y mental (Grzywacz & Bass, 2003), así como mayores niveles de satisfacción organizacional y familiar (Wayne et al., 2004).

2.6. Equilibrio trabajo-familia o trabajo-vida privada

De acuerdo con Frone (2003), la concepción de *equilibrio T-F* o *trabajo-vida privada* tiene dos significados. Por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los papeles familiares y, por otro lado, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar o privada y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de *facilitación T-F* o *vida privada*. Respecto a este último, para Grzywacz y Bass (2003) la facilitación representa la situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desarrolladas por un dominio (laboral o familiar) logran ser transferidas de una manera positiva y reforzante hacia el otro dominio. De esta manera, se configura una taxonomía de equilibrio T-F centrada, por una parte, en la dirección de influencia entre roles laborales y familiares (T-F versus F-T) y dos tipos de efectos (conflicto versus facilitación).

Marks y MacDermid (1996) definen el *equilibrio T-F* como la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel vital con una actitud de atención, dedicación y cuidado. En esta línea, Kirchmeyer (2000) considera el equilibrio como la

satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales energía, tiempo y compromiso para distribuir apropiadamente en todos los dominios. Similar concepción presenta Clark (2000), quien define el equilibrio T-F como la satisfacción y el buen funcionamiento tanto en el trabajo como en la familia o vida privada, con un conflicto mínimo de roles. Finalmente, Greenhaus et al. (2003), en un intento por llevar a la práctica el concepto de equilibrio T-F, establecen que para alcanzar el equilibrio entre ambos roles se necesita lograr el ajuste y equilibrio en tres componentes: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares), niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y satisfacción (similar nivel de satisfacción en ambos dominios).

2.7. Hipótesis de investigación

Habida cuenta de los antecedentes teóricos y empíricos revisados, se formulan las siguientes hipótesis de investigación:

H1: las/os teletrabajadoras/es presentarán mayor conflicto T-F y F-T que las/os trabajadoras/es presenciales.

H2: las/os teletrabajadoras/es presentarán menor equilibrio T-F que las/os trabajadoras/es presenciales.

H3: las mujeres experimentarán mayor conflicto T-F y F-T que los varones.

H4: las/os trabajadoras/es (tanto presenciales como teletrabajadoras/es) con hijas/os menores a cargo presentarán mayor conflicto F-T que aquellas/os sin hija/o.

H5: el conflicto T-F y F-T se relacionarán negativamente con el equilibrio T-F y con el enriquecimiento T-F y F-T.

Capítulo 3

MÉTODO

3.1. Diseño Metodológico

A efectos de responder las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados, se realizó un estudio empírico, transversal, enmarcado dentro de los lineamientos del enfoque cuantitativo y desarrollado a partir de una estrategia metodológica asociativo-explicativa, dado que su principal propósito radicó en la verificación de las relaciones existentes entre un conjunto de variables (Ato et al., 2013).

3.2. Participantes

Se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia de 105 empleadas/os, bajo modalidad tanto presencial como teletrabajo, pertenecientes a organizaciones públicas y privadas radicadas en la ciudad de Rafaela y su zona de influencia. Se procuró cumplir con el requisito de homogeneidad en cuanto a las modalidades teletrabajo y trabajo presencial. Por las características propias de la problemática y de las variables en estudio, los criterios de elegibilidad de las/os participantes fueron: (a) que tuvieran al menos 18 años de edad; (b) que trabajasen en relación de dependencia; (c) que recibieran una remuneración por su trabajo; y (d) que realizaran su labor de manera exclusiva a través del trabajo presencial o del teletrabajo.

De un total de 135 cuestionarios entregados, 105 fueron completados y finalmente empleados para el análisis de los datos (tasa de respuesta del 77.8%). De estos 105 participantes, 64 (61%) eran mujeres y 41 (39%) eran varones, con un promedio de edad de 35.8 años ($DS = 10.4$) y de antigüedad laboral de 8.08 años ($DS = 8.73$; Mediana = 5 años).

La Tabla 1 presenta la composición de la muestra final en función de las variables sociodemográficas estudiadas.

Tabla 1. Distribución de las/os participantes en función de las variables sociodemográficas en estudio

Variable		Recuento	Porcentaje
Género	Mujeres	64	61.0
	Varones	41	39.0
Nivel Educativo	Primario completo	1	1.0
	Secundario incompleto	2	1.9
	Secundario completo	17	16.2
	Terciario incompleto	5	4.8
	Terciario completo	18	17.1
	Universitario incompleto	22	21.0
	Universitario completo	40	38.1
Cargo	Empleada/o contratado o temporal	25	23.8
	Empleada/o permanente (sin personal)	54	51.4
	Monotributista	8	7.6
	Jefa/e, gerente o supervisor/a	18	17.1
Sector Organizacional	Público	54	51.4
	Privado	51	48.6
Tamaño Organizacional	Pequeño (< 50 empleadas/os)	41	39.0
	Mediano (51-200 empleadas/os)	22	21.0
	Grande (> 200 empleadas/os)	42	40.0
Ramo Organizacional	Comercio	12	11.4
	Servicios	37	35.2
	Educación / Investigación	34	32.4
	Industria	12	11.4
	Administración Pública	10	9.5

3.3. Instrumentos de recolección de datos

Se aplicó un cuestionario *online* autoadministrado integrado por un formulario de consentimiento informado, una sección *ad hoc* para recabar información sobre la modalidad de trabajo (presencial o teletrabajo), una sección de variables sociodemográficas (género, edad, nivel educativo, antigüedad laboral, cargo, tamaño y ramo organizacional) y las siguientes escalas abreviadas y adaptadas para explorar la interfaz entre el trabajo y la vida privada o familiar, con opciones de respuesta tipo Likert de 1 (*muy en desacuerdo*) a 5 (*muy de acuerdo*):

- **Escala de Conflicto Trabajo-Familia:** se trata de un instrumento bifactorial desarrollado originalmente por Carlson et al. (2000) y abreviado por Matthews et al. (2010). Consta

de 3 ítems que exploran el conflicto T-F ($\alpha = .80$; ej. “Pierdo actividades familiares por el tiempo que le tengo que dedicar a mi trabajo”) y 3 ítems que miden el conflicto F-T ($\alpha = .72$; ej. “A menudo estoy tan estresada/o por mis responsabilidades familiares que me cuesta concentrarme en el trabajo”).

- Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia: se trata de una medida bifactorial desarrollada originalmente por Carlson et al. (2006) y validada en Argentina por Omar et al. (2015), de la cual se seleccionaron 3 ítems para medir el enriquecimiento T-F ($\alpha = .81$; ej. “Mi participación en el trabajo me permite entender diferentes puntos de vista y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia”) y 3 ítems para evaluar el enriquecimiento F-T ($\alpha = .78$; ej. “Mi participación en mi familia me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor trabajador/a”). La selección de estos reactivos se basó tanto en la validación argentina como en la versión abreviada publicada por Kacmar et al. (2014).
- Escala de Equilibrio Trabajo-Vida: se trata de una medida de 3 ítems desarrollada por Haar (2013) para explorar el equilibrio entre los roles de la vida laboral y privada/familiar ($\alpha = .80$; ej. “Estoy satisfecha/o con el equilibrio entre mi vida laboral y mi vida familiar/personal, disfrutando de ambos roles”).

Vale destacar que el cuestionario aclaraba que debía considerarse el término *familia* en sentido amplio, incluyendo la pareja de una persona (si tenía), sus hijos (si tenía), sus padres, sus hermanos, incluso sus amigos/os o sus vínculos más cercanos.

3.4. Procedimiento

La recolección de los datos se efectuó en aquellas organizaciones que prestaron su aval para participar de la investigación y con las/os empleadas/os que aceptaron voluntariamente formar parte del estudio. Los datos fueron reunidos de manera individual. En vista de las condiciones sanitarias del momento, la aplicación del cuestionario se realizó en formato digital (*online*) a través de la plataforma Google Forms. Los enlaces para completar el cuestionario fueron enviados, o bien a través de la empresa u organización, o bien directamente a las/os empleadas/os por correo electrónico o mensaje de texto. Las/os participantes fueron informadas/os de los objetivos de la investigación y se les garantizó el anonimato y la confidencialidad frente a la información brindada. En todo momento se trabajó de acuerdo con los códigos y declaraciones de ética internacionalmente reconocidos

por la comunidad científica (Código de Nuremberg, Declaración de Helsinki, APA Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct, etc.).

3.5. Análisis de los datos

Para llevar a cabo el análisis de los datos se emplearon técnicas de estadística descriptiva (media, mediana y desvío estándar), correlaciones bivariadas y pruebas de diferencias de grupos, con el fin de evaluar si las/os empleadas/dos diferían entre sí en las diferentes dimensiones de la interfaz trabajo-vida privada o T-F (conflicto, enriquecimiento o equilibrio) según su género (hombres y mujeres), modalidad laboral (trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras/es), sector organizacional (público y privado), entre otras características. En algunas comparaciones se aplicó la corrección de probabilidades asociadas (*p* values) de Bonferroni por causa de la multiplicidad de pruebas realizadas. Para efectuar tales análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS v. 24.

Capítulo 4

RESULTADOS

Con el propósito de facilitar la lectura y la comprensión de los resultados del estudio, estos se presentan nucleados en tres apartados: análisis descriptivos, análisis de diferencias de grupos y análisis de correlaciones. La codificación implementada en la operacionalización de las variables puede encontrarse en el cuestionario adjunto (Anexo 1) asociada a cada una de las categorías de respuesta.

4.1. Análisis descriptivos

Del total de 105 participantes, 77 (73.3%) habían teletrabajado durante los últimos 6 meses. Al momento de contestar el cuestionario, 50 (47.6%) respondieron que teletrabajan mientras que 55 (52.4%) trabajan solo de manera presencial. El promedio de horas semanales trabajadas para la muestra total fue de 34.8 ($DS = 14.84$), en tanto que para las/os teletrabajadores/as fue de 25.74 horas semanales ($DS = 13.38$).

La Tabla 2 presenta la distribución de las/os 50 teletrabajadoras/es en función de las características laborales (sección B del cuestionario destinada solo a teletrabajadoras/es). Del total de 50 teletrabajadoras/es, solamente 19 (38.0%) habían teletrabajado antes de la pandemia y 31 (62%) no lo habían realizado. Además, 49 (98%) contaban con dispositivos para realizar su trabajo y 34 (68%) disponían de un espacio adecuado para teletrabajar. Otros datos importantes que se pueden observar es que solo el 24% necesitó acompañamiento o capacitación para el teletrabajo y, respecto al desempeño en el teletrabajo comparado con el desempeño en la presencialidad, la mayoría manifestó que es igual o superior.

Tabla 2 Distribución de las/os teletrabajadoras/es (n = 50) en función de las características de su trabajo

Variable	Categoría	Recuento	Porcentaje
Teletrabajó antes de la pandemia	Sí	19	38.0
	No	31	62.0
Cuenta con dispositivos (notebook, celular, etc.) para teletrabajo	Sí	49	98.0
	No	1	2.0
Cuenta con espacio para el teletrabajo	Sí	34	68.0
	No	16	32.0
Necesitó acompañamiento o capacitación para el teletrabajo	Sí	12	24.0
	No	38	76.0
Recibió capacitación para el teletrabajo	Sí	17	34.0
	No	33	66.0
Mantiene contacto con compañeros durante el teletrabajo	Sí	46	98.0
	No	4	2.0
Desempeño teletrabajo comparado con desempeño trabajo presencial	Inferior	6	12.0
	Igual	31	62.0
	Superior	12	24.0
	Nunca trabajó presencial	1	2.0

Con relación al trabajo y la vida privada o familiar (sección C del cuestionario), la media de horas diarias dedicadas al trabajo doméstico fue de 3.21 horas ($DS = 1.65$) para la muestra total de 105 trabajadoras/es, no observándose diferencias significativas entre mujeres ($M = 3.42$, $SD = 1.55$) y varones ($M = 2.88$, $SD = 1.76$), $t(103) = 1.67$, $p = .10$. La Tabla 3 presenta la distribución del total de participantes considerando las principales características de su vida privada o familiar. De acuerdo con esta Tabla, la mayoría respondió que ellas/os mismas/os realizaban toda o la mayor parte del trabajo doméstico (42.9%) o que este se distribuía equitativamente con la pareja (36.2%). A su vez, del total de participantes con pareja actual (65), 64 informaron mantener una relación heterosexual en tanto que una mujer afirmó tener una relación homosexual. Con relación a la convivencia, la mayoría de las/os trabajadoras/es de la muestra comparte su hogar con otras personas, pareja e hijas/os. Específicamente, 13 (12.4%) conviven con otra persona, 18 (17.1%) con dos personas, 21 (20. %) con tres personas, 15 (14.3%) con cuatro personas y 9 (8.6%) con cinco personas. En total, 29 trabajadoras/es (27.6%) viven solas/os. Del total de trabajadoras/es con hijas/os

menores a cargo (41), 21 (51.2%) tenían un hija/o, 15 (36.6%) tenían dos hijas/os y 5 (12.2%) tenían tres hijas/os.

Tabla 3. Distribución de las/os trabajadoras/es (n = 105) en función de las características de su vida familiar / privada

Variable	Categoría	Recuento	Porcentaje
Distribución trabajo doméstico	Yo realizo todo o la mayor parte	45*	42.9
	Mi pareja realiza todo o la mayor parte	2	1.9
	Se distribuye por igual entre mi pareja y yo	38	36.2
	Un/a empleada/o lo realiza total o parcialmente	12	11.4
	Se distribuye entre los miembros de la familia	8	7.6
Pareja actual	Sí	65	61.9
	No	40	38.1
Con quién/es convive	Sola/o	29	27.6
	Pareja	12	11.4
	Hijas/os	6	5.7
	Familia de origen	16	15.2
	Familia nuclear (pareja e hijos)	36	34.3
	Familia de origen y nuclear	4	3.8
	Familia extendida o ensamblada	2	1.9
Hijas/os menores a cargo	Sí	41	39.0
	No	64	61.0
Otros familiares a cargo	Sí	13	12.4
	No	92	87.6

Nota. * Debe aclararse que de las/os 45 respondientes que realizaban toda o la mayor parte del trabajo doméstico, 25 vivían solas/os.

A continuación se presentan los estadísticos descriptivos (medias y desviaciones estándar) correspondientes a la interfaz T-F o trabajo-vida privada (conflicto, enriquecimiento y equilibrio) para la muestra total. En vista de la escala tipo Likert empleada para medir tales variables (1 = *muy en desacuerdo* a 5 = *muy de acuerdo*), se establecieron tres niveles para el análisis cualitativo (resultado de dividir el rango por 3):

- Nivel bajo: puntajes [1.00 – 2.33)
- Nivel medio: puntajes [2.33 – 3.66)
- Nivel alto: puntajes [3.66 – 5.00].

Tabla 4. Medias y desvíos estándar (*DS*) correspondientes a las variables de la interfaz T-F para la muestra total (n = 105)

	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>Nivel cualitativo</i>
Conflicto T-F	2.71	0.91	Medio
Conflicto F-T	2.29	0.68	Bajo
Equilibrio T-F	3.63	0.92	Medio
Enriquecimiento T-F	3.45	0.91	Medio
Enriquecimiento F-T	3.56	0.74	Medio

Nota. T-F = trabajo-familia; F-T = familia-trabajo

En general, se puede observar en la Tabla 4 que las/os participantes presentan niveles medios de las variables interfaz T-F, considerando que las variables fueron medidas en una escala de 1 a 5. Específicamente, los estadísticos descriptivos muestran que las/os trabajadoras/es de la muestra manifestaron niveles medio en el conflicto T-F ($M = 2.71$, $DS = 0.91$), equilibrio T-F ($M = 3.63$, $DS = 0.92$), enriquecimiento T-F ($M = 3.45$, $DS = 0.91$), enriquecimiento F-T ($M = 3.56$, $DS = 0.74$); y niveles bajos de conflicto F-T ($M = 2.29$, $DS = 0.68$).

4.2. Análisis de diferencias de grupos: muestra total

Con el propósito de detectar posibles diferencias entre los grupos, y atendiendo al tamaño muestral y a la distribución de cada variable, se llevaron a cabo pruebas no paramétricas *U* de Mann Whitney y Kruskal-Wallis, según los casos, para examinar las variables conflicto, enriquecimiento y equilibrio T-F o trabajo-vida privada en función de las principales características sociodemográficas y laborales de las/os participantes del estudio, considerando la muestra total (n = 105).

Con respecto al sector organizacional, se registró mayor conflicto T-F en empleadas/os del sector público (Mediana = 3.00) en comparación con empleadas/os del

sector privado (Mediana = 2.33), $U = 984.00$, $p = .011$, no observándose diferencias significativas para el resto de las dimensiones de la interfaz T-F/vida privada.

Asimismo, al analizar las variables en estudio en función del ramo organizacional, la prueba de Kruskal-Wallis arrojó diferencias significativas en conflicto T-F, $H(4) = 14.28$, $p = .006$. Pruebas post-hoc de Mann-Whitney mostraron que las/os empleadas/os del ramo educación/investigación presentan mayor conflicto T-F (Mediana = 3.00) que aquellas/os del ramo servicios (Mediana = 2.00), $U = -23.07$, $p = .013$. Ninguna de las comparaciones entre el resto de los grupos resultó significativa.

También se observaron diferencias en conflicto T-F según el cargo, $H(3) = 12.68$, $p = .005$, de modo tal que las/os participantes monotributistas (Mediana = 1.17) expresaron menor conflicto en comparación con el resto de las/os trabajadoras/es (empleadas/os contratados o temporarios, Mediana = 3.00, $U = 38.31$, $p = .011$; empleadas/os permanentes, Mediana = 2.67, $U = 34.23$, $p = .017$; jefas/es, supervisores/as o gerentes, Mediana = 3.17, $U = -44.26$, $p = .003$).

No se registraron diferencias significativas ($p > .05$) en conflicto, enriquecimiento o equilibrio T-F/vida privada según el género, el nivel educativo o el tamaño organizacional. Por lo tanto, la Hipótesis 3 no fue verificada para la muestra total.

Con respecto a las variables vinculadas a la modalidad de trabajo (sección B del cuestionario), no se encontraron diferencias significativas ($p > .05$) en conflicto, enriquecimiento o equilibrio T-F/vida privada según la modalidad de trabajo (presencial / teletrabajo). Estos resultados no aportan evidencia para corroborar las Hipótesis 1 y 2 de investigación, las cuales anticipaban mayor conflicto y menor equilibrio T-F en teletrabajadoras/es que en trabajadoras/es presenciales. Tampoco se observaron diferencias en relación con la disponibilidad de dispositivos o de espacio adecuado para el teletrabajo, el acompañamiento o capacitación para el teletrabajo o el desempeño del teletrabajo comparado con el trabajo presencial.

En lo que concierne a la vida privada o familiar (sección C del cuestionario), las/os empleadas/os con hijas/os menores a cargo afirman tener mayor conflicto F-T (Mediana = 2.33) que aquellas/os sin hijas/os (Mediana = 2.17), $U = 926.50$, $p = .010$), verificándose de este modo la Hipótesis 4 de investigación. Las/os participantes no evidenciaron diferencias significativas en ninguna de las facetas de la interfaz T-F/vida privada en función de la distribución del trabajo doméstico, del hecho de tener una pareja, de las personas con

quien/es convive o de la responsabilidad de tener otros familiares a cargo (exceptuando hijas/os).

4.3. Análisis de diferencias de grupos: teletrabajadoras/es vs. trabajadoras/es presenciales

Al examinar las diferencias de grupos en las variables en estudio considerando la muestra dividida en trabajadoras/es presenciales ($n = 55$) y teletrabajadoras/es ($n = 50$), en general se observan resultados similares a la muestra total. Sin embargo, se destacan algunos hallazgos.

Al respecto, las mujeres que trabajan de manera presencial presentan mayor conflicto T-F (Mediana = 3.00) que los varones (Mediana = 2.33), $U = 231.50$, $p = .014$. Tal hallazgo brinda apoyo parcial a la Hipótesis 3 acerca de las diferencias de género en conflicto T-F para este grupo de empleadas/os presenciales. Por su parte, las/os teletrabajadoras/es del sector público presentan mayor conflicto T-F (Mediana = 3.00) y mayor conflicto F-T (Mediana = 2.33) que las/os teletrabajadoras/es del sector privado (Mediana = 2.00, Mediana = 2.00), $U = 136.00$, $p = .001$; $U = 197.50$, $p = .033$, respectivamente.

Asimismo, a diferencia de las/os trabajadoras/es presenciales, en las/os teletrabajadoras/es se observan diferencias significativas en conflicto T-F, $H(4) = 19.90$, $p = .001$, y en conflicto F-T, $H(4) = 10.22$, $p = .037$, según el ramo organizacional. Con respecto a la modalidad teletrabajo, quienes teletrabajan en la administración pública presentan mayor conflicto T-F (Mediana = 3.67) y mayor conflicto F-T (Mediana = 3.33) que quienes teletrabajan en el ramo servicios (Mediana = 2.00; Mediana = 2.33), $U = -24.89$, $p = .007$; $U = -21.02$, $p = .040$, respectivamente. Estas/os últimas/os también presentan diferencias significativas en conflicto T-F con relación a las/os teletrabajadoras/es del ramo educación/investigación (Mediana = 3.00), $U = -14.99$, $p = .015$.

Otro contraste interesante se encuentra en el enriquecimiento F-T de teletrabajadoras/es según la distribución de tareas domésticas: quienes comparten la realización de las tareas domésticas con otras personas expresan mayor enriquecimiento (Mediana = 3.67) que quienes realizan toda o la mayor parte de tales tareas por su propia cuenta (Mediana = 3.17), $U = 409.00$, $p = .028$.

Por último, al analizar la interfaz T-F/vida privada en función de las/os hijas/os menores a cargo, se observa que son las/os teletrabajadoras/es con hijas/os son quienes

presentan mayor conflicto F-T (Mediana = 2.67) que aquellas/os sin hijas/os (Mediana = 2.00), $U = 167.00$, $p = .004$. Este resultado también brinda apoyo a la Hipótesis 4, la cual postulaba mayor conflicto F-T en trabajadoras/es (bajo modalidad presencial y teletrabajo) con hijas/os menores a cargo.

4.4. Análisis de correlaciones: muestra total

La Tabla 5 muestra las correlaciones bivariadas de Spearman entre las variables de interés para la muestra total de trabajadoras/es.

Tabla 5. Correlaciones bivariadas (rho de Spearman) para la muestra total (n = 105)

	Conflicto T-F	Conflicto F-T	Equilibrio T-F	Enriquec T-F	Enriquec F-T	Antig. laboral	Hs. trabajo sem	Hs. trabajo dom	Cantidad hijas/os
Conflicto T-F	--								
Conflicto F-T	.33**	--							
Equilibrio T-F	-.60**	-.34**	--						
Enriquec T-F	-.29**	-.18	.53**	--					
Enriquec F-T	-.32**	-.25**	.29**	.44**	--				
Antig. laboral	.09	.20*	-.17	-.26**	-.15	--			
Hs. trabajo sem	.08	.01	-.09	-.21*	-.05	.15	--		
Hs. trabajo dom	.08	.15	-.16	-.19	-.07	.20*	-.08	--	
Cantidad hijas/os	.01	.21*	.02	.07	-.01	.27**	.00	.16	--

Nota. T-F = trabajo-familia; F-T = familia-trabajo; Enriquec = enriquecimiento; Antig = antigüedad; Hs = horas; sem = semanales; dom = doméstico.

* $p < .05$; ** $p < .01$

Como puede observarse en la Tabla precedente, se hallaron correlaciones esperadas entre las dimensiones de la interfaz T-F: a medida que aumenta el conflicto T-F, aumenta el conflicto F-T, observándose una relación positiva entre ambas variables. A su vez, a mayor conflicto T-F, se evidencia una disminución del equilibrio T-F y del enriquecimiento T-F y F-T. En sintonía, a mayor conflicto F-T, también se registra menor equilibrio T-F y menor enriquecimiento F-T. Tales correlaciones, aunque algunas sean débiles, brindan apoyo a la Hipótesis 5 de investigación. Por otra parte, la antigüedad laboral se relaciona de manera

positiva con el conflicto F-T y negativa con el enriquecimiento T-F, lo que indica que cuanto mayor es la antigüedad de las/os trabajadoras/es de la muestra, los indicadores de la interfaz T-F tienden a tornarse negativos. Por último, en consonancia con las diferencias intergrupo observadas, a mayor cantidad de hijas/os, mayor conflicto F-T.

4.5. Análisis de correlaciones: trabajadoras/es presenciales vs. teletrabajadoras/es

Las Tablas 6 muestra las correlaciones bivariadas de Spearman para teletrabajadoras/es y la Tabla 7 para trabajadoras/es presenciales. En líneas generales, se evidencian correlaciones similares a la muestra total, aunque con algunas diferencias. Por ejemplo, el conflicto F-T se relaciona negativamente con el equilibrio y el enriquecimiento T-F y F-T y positivamente con la antigüedad laboral y la cantidad de hijas/os en teletrabajadoras/es. Tales correlaciones resultaron no significativas ($p > .05$) en trabajadoras/es presenciales. Por su parte, el enriquecimiento T-F se vincula de forma negativa con la cantidad de horas semanales de trabajo doméstico y fuera del hogar en trabajadoras/es presenciales, de tal modo que a mayor cantidad de horas de trabajo (formal o doméstico), menor es el enriquecimiento en la dirección T-F.

Tabla 6. Correlaciones bivariadas (rho de Spearman) para teletrabajadoras/es (n = 50)

	Conflicto T-F	Conflicto F-T	Equilibrio T-F	Enriquec T-F	Enriquec F-T	Antig. laboral	Hs. trabajo sem	Hs. trabajo dom	Cantidad hijas/os
Conflicto T-F	--								
Conflicto F-T	.42**	--							
Equilibrio T-F	-.54**	-.48**	--						
Enriquec T-F	-.14	-.30*	.55**	--					
Enriquec F-T	-.30*	-.32*	.27	.30*	--				
Antig. laboral	.22	.43**	-.26	-.25	-.07	--			
Hs. trabajo sem	.02	-.07	-.03	-.17	.05	.07	--		
Hs. trabajo dom	.13	.21	-.22	-.04	.04	.18	-.17	--	
Cantidad hijas/os	.08	.35*	.02	.22	-.03	.30*	-.25	.28*	--

Nota. T-F = trabajo-familia; F-T = familia-trabajo; Enriquec = enriquecimiento; Antig = antigüedad; Hs = horas; sem = semanales; dom = doméstico.

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tabla 7. Correlaciones bivariadas (rho de Spearman) para trabajadoras/es presenciales (n = 55)

	Conflicto T-F	Conflicto F-T	Equilibrio T-F	Enriquec T-F	Enriquec F-T	Antig. laboral	Hs. trabajo sem	Hs. trabajo dom	Cantidad hijas/os
Conflicto T-F	--								
Conflicto F-T	.25	--							
Equilibrio T-F	-.65**	-.21	--						
Enriquec T-F	-.44**	-.05	.49**	--					
Enriquec F-T	-.32*	-.17	.30*	.56**	--				
Antig. laboral	-.02	.02	-.11	-.26	-.21	--			
Hs. trabajo sem	.11	.06	-.15	-.28*	-.13	.20	--		
Hs. trabajo dom	.00	.06	-.05	-.29*	-.15	.17	-.02	--	
Cantidad hijas/os	-.06	.04	.08	-.01	.03	.24	.28*	-.01	--

Nota. T-F = trabajo-familia; F-T = familia-trabajo; Enriquec = enriquecimiento; Antig = antigüedad; Hs = horas; sem = semanales; dom = doméstico.

* $p < .05$; ** $p < .01$

Capítulo 5

DISCUSIÓN

La presente Tesis tuvo como objetivo analizar la interfaz T-F o trabajo vida privada en sus tres dimensiones, conflicto, enriquecimiento y equilibrio, en trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras /es de la ciudad de Rafaela en el contexto de la pandemia de COVID-19. Para cumplir dicho objetivo, se realizó un estudio empírico, de corte transversal, no experimental, enmarcado dentro del enfoque cuantitativo de investigación. Se trabajó con una muestra por disponibilidad 105 empleadas/os pertenecientes a diferentes organizaciones públicas y privadas radicadas en Rafaela y su zona de influencia. Del total de participantes, 55 trabajaban de manera presencial y 50 lo hacían bajo la modalidad de teletrabajo. A su vez, 64 eran mujeres y 41 eran varones, con un promedio de edad de casi 36 años y con una antigüedad laboral de 8 años. Todas/os respondieron de forma anónima y voluntaria un cuestionario virtual autoadministrado integrado por instrumentos para medir las variables de interés.

Del análisis de la información recolectada se desprende que las/os trabajadoras/es participantes manifiestan niveles medios de conflicto T-F, equilibrio T-F, enriquecimiento T-F, enriquecimiento F-T y niveles bajos de conflicto F-T. Este hallazgo indica que las/os empleadas/os pueden conciliar el trabajo y su vida privada o familiar sin mayores inconvenientes o interferencias (Carlson et al., 2000, 2006). Si bien la situación registrada no resulta ideal, las incompatibilidades propias del conflicto T-F, ligadas a desbordes producidos en la dirección T-F o F-T, no parecen afectar a las/os participantes del estudio.

Con respecto al sector organizacional, en la muestra se registró mayor conflicto T-F en empleadas/os del sector público en comparación con empleadas/os del sector privado. En esta línea, existen diferencias significativas en conflicto T-F en función del ramo organizacional: las/os empleadas/os del ramo educación/investigación presentan mayor conflicto T-F que aquellas/os del ramo servicios. Estos resultados apuntan a la presencia de interferencias o incompatibilidades entre los ámbitos laboral y privado/familiar en las/os trabajadoras/es públicos y/o de la educación de la muestra (Carlson et al., 2000, 2006; Lourel

et al., 2009). También se observaron diferencias en conflicto T-F según el cargo, de modo tal que las/os participantes monotributistas expresaron menor conflicto en comparación con el resto de las/os trabajadoras/es. Quizás, por el hecho de ser administradores de su tiempo, las/os trabajadoras/es monotributistas pueden realizar actividades de ocio o compartir momentos en familia, evitando situaciones de conflicto o interferencia entre ambos roles.

Contrario a lo esperado, no se registraron diferencias significativas en conflicto, enriquecimiento o equilibrio T-F/vida privada según el género en la muestra total, dado que tanto las mujeres como los varones participantes evidencian dinámicas similares de interfaz T-F. Tampoco se encontraron diferencias significativas en conflicto, enriquecimiento o equilibrio T-F/vida privada según la modalidad de trabajo (presencial / teletrabajo). Sin embargo, en lo que concierne a la vida privada o familiar, las/os empleadas/os con hijas/os menores a cargo afirman tener mayor conflicto F-T que aquellas/os sin hijas/os, lo cual indica una falta de acciones de conciliación o equilibrio en la interfaz F-T para trabajadoras/es que ejercen la maternidad y/o paternidad.

Al analizar a las/os teletrabajadoras/es y trabajadoras/es presenciales por separado, surge que las mujeres que trabajan de manera presencial presentan mayor conflicto T-F que los varones. A diferencia de lo observado en la muestra total, este hallazgo en teletrabajadoras/es coincide con la vasta literatura que denuncia una cruda realidad: las mujeres se hallan en franca inequidad frente a los varones con respecto a la relación entre trabajo formal y trabajo doméstico y de cuidados (D'Alessandro, 2016), ya que son ellas quienes suelen hacerse cargo de todas o de la mayor parte de las labores en el ámbito privado.

Por otra parte, se observó que quienes teletrabajan en la administración pública presentan mayor conflicto T-F y mayor conflicto F-T que quienes teletrabajan en el ramo servicios, lo cual condice con lo registrado en la muestra total. Otro hallazgo interesante se encuentra en el enriquecimiento F-T de teletrabajadoras/es según la distribución de tareas domésticas: quienes comparten la realización de las tareas domésticas con otras personas expresan mayor enriquecimiento que quienes realizan toda o la mayor parte de tales tareas por su propia cuenta. En concordancia con Greenhaus et al. (2003) y Solis (2016), este resultado muestra que es necesario lograr un cierto equilibrio en los componentes de tiempo, compromiso y satisfacción entre ambas esferas de la vida. Asimismo, las/os teletrabajadoras/es con hijas/os son quienes presentan mayor conflicto F-T en comparación con aquellas/os sin hijas/os, evidenciando que el rol personal demanda tiempo para el

cuidado de la familia, el trabajo doméstico y el tiempo para el ocio y el descanso (Collins, 2007; Duran Vila, 2020).

En lo que respecta a las correlaciones entre las variables en estudio, en general los resultados obtenidos coinciden con lo hipotetizado: el conflicto T-F se relaciona de forma positiva con el conflicto F-T y de forma negativa con el equilibrio y el enriquecimiento T-F. Esto resalta la importancia de potenciar acciones tendientes a lograr el equilibrio y el enriquecimiento entre ambos roles. Por otra parte, la antigüedad laboral se relaciona de positivamente con el conflicto F-T y negativamente con el enriquecimiento T-F, lo que muestra que cuanto mayor es la antigüedad de las/os trabajadoras/es de la muestra, más negativos se tornan los indicadores de la interfaz T-F. Por último, en consonancia con las diferencias intergrupo observadas, a mayor cantidad de hijas/os, mayor conflicto F-T. Una vez más, la evidencia apunta a la necesidad de generar acciones de conciliación T-F o trabajo-vida privada.

Teniendo en cuenta el análisis de correlaciones entre trabajadoras/es presenciales y teletrabajadoras/es, en general se observaron correlaciones similares a la muestra total. Sin embargo, el conflicto F-T, aquel en el cual las actividades o responsabilidades familiares o de la vida personal interfieren con el trabajo, cobra mayor protagonismo en teletrabajadoras/es, vinculándose con la antigüedad laboral y la cantidad de hijas/os. Este hallazgo resulta lógico si se considera que, en la mayoría de los casos, el teletrabajo implica el trabajo en el domicilio particular del trabajador/a, mezclándose con la vida familiar/personal misma (Eurofound & OIT, 2019). Por su parte, a mayor cantidad de horas de trabajo doméstico y fuera del hogar, menor enriquecimiento T-F en trabajadoras/es presenciales, lo que sugiere que las oportunidades de enriquecimiento en la dirección T-F son menores cuando la carga horaria laboral es excesiva. Podría pensarse que las demandas desmedidas de tiempo de trabajo (formal o doméstico) reducen las posibilidades genuinas de que las habilidades y los recursos aprendidos en el trabajo mejoren la calidad de la vida familiar o privada (Greenhaus & Powell, 2006).

Implicancias prácticas

Los resultados del estudio suponen un conjunto de implicancias prácticas para que las empresas y organizaciones implementen estrategias y políticas de conciliación o equilibrio

en sus direcciones F-T y T-F, considerando el género, el sector organizacional y los roles de maternidad o paternidad.

Las empresas deben aprender a gestionar el conflicto entre roles de sus empleadas/os, apoyando iniciativas tendentes a que las/os trabajadoras/es encuentren ese equilibrio de roles entre su vida laboral y su vida privada, por ejemplo, a partir de la disponibilidad y uso de prácticas de conciliación como las prácticas de trabajo flexible (horario flexible, jornada intensiva, semana comprimida, etc.), prácticas de *flexiseguridad o flexiguridad* (Gorelli Hernandez, 2013; Klammer, 2007), en el espacio físico (teletrabajo, videoconferencias, e-learning), o asesoramiento en materia de conciliación laboral y personal (información sobre centros de cuidado de enfermos, guarderías), etc.

Asimismo, se recomienda fomentar en las organizaciones una cultura de conciliación laboral y personal (valores organizativos que demuestren que la organización fomenta y apoya la conciliación), pudiendo implementarse la creación de espacios de *coworking* familiar: espacios dentro de la misma empresa donde los padres y madres dejan a sus hijos al cuidado de una educadora o educador mientras realizan sus tareas laborales. En resumen, las empresas y las organizaciones necesitan desarrollar, implementar y apoyar el uso de medidas que favorezcan la reducción del conflicto trabajo-familia o trabajo-vida privada. Al poner en práctica lo sugerido, podrían ser recompensadas con un capital humano más fiel, eficiente y comprometido con su organización. Se espera que los resultados de la presente Tesis puedan de este modo contribuir a potenciar la complementariedad y la conciliación entre roles

Fortalezas y debilidades del estudio y sugerencias para futuras investigaciones

Por último, deben mencionarse las principales fortalezas y debilidades del estudio, así como algunas sugerencias para posibles futuras investigaciones. Entre las debilidades, debe señalarse el carácter no probabilístico, por disponibilidad, de la muestra en estudio, el cual impediría la generalización de los resultados a toda la población de trabajadoras/es y teletrabajadoras/es del sector público y privado de Rafaela y la región. Otra debilidad podría estar referida a la modalidad autodescriptiva de los instrumentos utilizados para la recolección de los datos, hecho que podría haber generado sesgos debidos al método común. La muestra multioocupacional de trabajadoras/es podría considerarse otra limitación, ya que,

si bien fue bastante homogénea en cuanto a sector (público/privado) y a modalidad de trabajo (presencial/teletrabajo), incluyó diversos ramos de actividad.

Considerando los resultados y las limitaciones de esta Tesis, futuros estudios podrían aunar esfuerzos para garantizar muestras más homogéneas de diferentes ramos o rubros organizacionales. Asimismo, la aplicación de diseños cualitativos o mixtos podría complementar y aportar mayor profundidad a la problemática en estudio. Futuras investigaciones podrían también analizar la interfaz T-F en relación con otras variables psicosociales que impactan en las/os trabajadoras/es, como ser el estrés laboral, el estrés familiar, las estrategias de afrontamiento, el rendimiento laboral, la satisfacción con el trabajo, entre otras. Otra línea interesante de investigación podría profundizar el estudio del teletrabajo, el trabajo presencial y la salud psicofísica de las/os trabajadoras/es argentinas/os.

Finalmente, entre las fortalezas de la investigación, se destaca que se trata de una primera aproximación al estudio de la interfaz T-F en Rafaela y su zona de influencia, teniendo en cuenta que ningún estudio previo publicado en bases de datos o repositorios científicos se había abocado a esta tarea. A su vez, los hallazgos obtenidos podrían capitalizarse para el diseño y la puesta en marcha de estrategias y/o programas de prevención y/o intervención en las organizaciones, tendientes a lograr una articulación más positiva entre el trabajo y la vida familiar o privada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albrieu, R., Allerand, M., De La Vega, P. (2021). *El teletrabajo en Argentina. La pandemia del COVID-19 y lo que viene después*. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC). www.cippec.org
- Allen, T. D. (2001) Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions, *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 414-435
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Otaie-Ebede, L. (2019). Half a century of work-nonwork interface research: A review and taxonomy of terminologies. *Applied Psychology: An International Review*, 68(3), 449-478. <https://doi.org/10.1111/apps.12168>
- Boyar, S., Maertz, C., Mosley, D., & Carr (2003). Conflicto trabajo-familia: un modelo de vínculos entre las variables de dominio del trabajo y la familia y las intenciones de rotación. *Revista de Cuestiones de Gestión*, 15(2), 175-190. <https://www.jstor.org/stable/40604424>
- Caamaño, E. (2019). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 79-105.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., y Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Clark, S. (2000) Work-family border theory a new theory of work-life balance. *Human Relations*, 53, 747-77
- Collins, G. (2007) Cleaning and the work-life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 416-429.
- D'Alessandro, M. (2016). *Economía feminista: cómo construir una sociedad igualitaria*. Sudamericana.
- De la Garza Toledo, E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno CRH*, 26(68), 315-330.

- Delfini, M., Drolas, A., Montes Cató, J., & Spinosa, L. (2020). *Asalariados durante la pandemia. Los efectos sobre el trabajo. Informe realizado a partir de la Encuesta a trabajadoras y trabajadores auto-administrada a escala nacional (ETA COVID-19)*, CEIL/IDEI. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/07/Asalariados-durante-la-pandemia-Los-efectos-sobre-el-trabajo-CEIL-IDEI.pdf>
- Duran Vila, N. (2020) El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica*. Versión On-line ISSN 2223-3032
- Elizondo Almeida, A. (2006). El teletrabajo. Una aproximación conceptual. *Revista de la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia*, 3, 175-199.
- Fernandez Marin, A., Riquelme Perea, P., Martinez, M. (2020). El enfoque de los mercados segmentados: origen y evolución. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 38. Editorial: Universidad Complutense de Madrid.
- Frone, M. R. (2003) Equilibrio trabajo-familia. En J. C. Quack & L. E. Tetrick (Eds.), *Manual de salud ocupacional psicología*, 13-162. Asociación Americana de Psicología.
- Garcia Araoz, R. (2017). La administración de recursos humanos en la organización virtual. *Revista: Técnica Administrativa - ISSN 1666-1680* Ciencia y Técnica Administrativa - CyTA.
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* 279-312. Wiley.
- Gillespie, A., Richardson, R., Cornford, J., 1995 Review of Telework in Britain: Implications for Public Policy. Report prepared for the UK Parliamentary Office of Science and Technology. University of Newcastle upon Tyne, CURDS.
- Giniger, N.I. (2020). Teletrabajo: Modalidad de trabajo en pandemia. Observatorio Latinoamericano y Caribeño. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*. Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe; 4 NI, 23-39 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/116856>
- Gorelli Hernandez, J. (2013) Critica a la Flexiseguridad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Versión On-line ISSN 2448-7899 versión impresa ISSN 1870-4670
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-70
- Greenhaus, J., & Beutel, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003) The Relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Grzywacz, J., & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-268.
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes. An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*, 36(1), 145-154.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, 7. Time in organizational behavior ,79–93. John Wiley & Sons Ltd.
- Klammer, U. (2007). Flexiseguridad: perspectiva europea, RMTAS, núm. Extraordinario.
- Köhler, H. D., & Martin Artiles, A. (2010). *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
- Lapierre, L. M., van Steenberg, E. F., Peeters, M. C., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lenguita, P., Miano, A (2005). Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Prometeo.
- Ley N° 27555. Régimen legal del contrato de Teletrabajo. Boletín Oficial de la República Argentina. 20 de julio de 2020. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- Lourel, M.; Ford, M.T.; Gamassou, C.E.; Gueguen, N.; Hartmann, A. (2009) Negative and positive spillover between work and home. Relationships to perceived stress of job satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 438-449.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432. <https://doi.org/10.2307/353506>

- Moen, P., Kelly, E., & Huang, Q. (2008) Work, family and life-course fit: Does control over work time matter? *Journal of Vocational Behavior*, 73(3) ,414-425). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.002>
- Neffa, J.C. (1998) *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Trabajo y Sociedad - PIETTE/CONICET – Lumen/Humanitas
- Neffa, J.C. (2015) Visibilizando los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) *Revista Voces del Fénix*. 6(46), 111-123, https://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/pdf/14_21.pdf
- Neffa, J.C (2019) *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de Moreno; Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina
- Neffa, J.C. (2020) Aportes para pensar la pospandemia COVID-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo. UNM Editora.
- Neffa, J.C., Panigo, D., Perez, P., Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo Conceptos y definiciones*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.
- Nicklin, J.M.; McNall, L.A. (2013) Work–family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (1), 67-71
- Omar, A., Urteaga, F., Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2), 1-18. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2015.37689>
- Organización Internacional del Trabajo (1997) *Convenio sobre el trabajo a domicilio* N°177. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p>
- Organización Internacional del Trabajo (2020) *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica Oficina Internacional del Trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. <https://reliefweb.int/report/world/observatorio-de-la-oit-el-covid-19-y-el-mundo-del-trabajo-cuarta-edici-n>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Retrieved from Enfermedad del COVID 19*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruse>
- Rapoport, R. y Rapoport, R.N. (1969): The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22, 3-30.
- Rifkin, J. (1996): *El fin del trabajo, nuevas tecnologías contra puestos de trabajo, el nacimiento de una nueva era*. Paidós.

- Schutz, A. (1964). *Estudios sobre la teoría social*. Amorrortu.
- Spieler, I., Scheibe, S., & Stamov Roßnagel, C. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work–nonwork interface. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1233-1251. <https://doi.org/10.1002/job.2283>
- Solis, M. S. (2016). Teletrabajo: condiciones que repercuten positiva y negativamente en el conflicto trabajo-familia. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*. 29 (4), 435-449
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CR_971ba18f4b025a4dc7d176053a339c2a
- Sullivan, C. (2003). What is in a name? Definitions and conceptualizations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18 (3) 158-165.
- Wayne, J.H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130

ANEXO



Este cuestionario ha sido diseñado para investigar diferentes aspectos psicológicos y organizacionales vinculados con el mundo del trabajo. Su colaboración es muy valiosa para el desarrollo de la investigación. Por tal motivo, la/o invitamos a participar de forma anónima y voluntaria respondiendo lo que aparece a continuación con total honestidad. No existen respuestas correctas ni incorrectas y la información que brinde será totalmente confidencial.

¡IMPORTANTE! Si trabaja en más de una empresa u organización, al momento de responder considere el trabajo en el que pasa o invierte más tiempo.

A continuación encontrará un conjunto de oraciones sobre el trabajo, la familia y los roles que jugamos en la vida. Por favor, lea cada oración e **indique su grado de acuerdo o desacuerdo rodeando con un círculo el número que mejor representa su respuesta**. El significado de cada número es el siguiente:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Considere el término “familia” en sentido amplio. Es decir, la familia puede incluir su pareja (si tiene), sus hijos (si tiene), sus padres, sus hermanos, incluso sus amigas/os o sus vínculos más cercanos.

Recuerde:

- ✓ seleccionar sólo una opción (un solo número) por cada oración
- ✓ no dejar oraciones sin responder
- ✓ responder de acuerdo con su experiencia personal concreta.

Por ejemplo, si usted está “**muy de acuerdo**” con lo que afirma la oración, rodee con un círculo el número **5**.

En cambio, si su respuesta es “**en desacuerdo**”, rodee con un círculo el número **2**.

1	Pierdo actividades familiares por el tiempo que le tengo que dedicar a mi trabajo	1	2	3	4	5
2	Cuando regreso a casa del trabajo a menudo estoy tan agotada/o emocionalmente que no participo en actividades familiares	1	2	3	4	5
3	Los comportamientos que me permiten hacer mi trabajo de manera eficiente no me ayudan a ser un/a mejor padre/madre o pareja	1	2	3	4	5
4	Tengo que dejar de hacer actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicarle a mi familia	1	2	3	4	5
5	A menudo estoy tan estresada/o por mis responsabilidades familiares que me cuesta concentrarme en el trabajo	1	2	3	4	5
6	Los comportamientos que son efectivos en mi casa serían contraproducentes si los realizara en mi trabajo	1	2	3	4	5
7	Disfruto de mi vida laboral y de mi vida familiar/personal de manera equilibrada	1	2	3	4	5
8	Estoy satisfecha/o con el equilibrio entre mi vida laboral y mi vida familiar/personal, disfrutando de ambos roles	1	2	3	4	5

9	Consigo equilibrar bien las exigencias de mi vida laboral y mi vida familiar/personal	1	2	3	4	5
10	Mi participación en el trabajo me permite entender diferentes puntos de vista y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia	1	2	3	4	5
11	Mi participación en el trabajo me hace sentir feliz y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia	1	2	3	4	5
12	Mi participación en el trabajo me ayuda a sentirme realizada/o como persona y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia	1	2	3	4	5
13	Mi participación en mi familia me motiva a usar mejor el tiempo de trabajo y esto me ayuda a ser un mejor trabajador/a	1	2	3	4	5
14	Mi participación en mi familia me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor trabajador/a	1	2	3	4	5
15	Mi participación en mi familia me permite adquirir habilidades y esto me ayuda a ser un mejor trabajador/a	1	2	3	4	5

Para terminar, por favor complete las siguientes secciones. Recuerde que este cuestionario es anónimo. No debe incluir su nombre.

SECCIÓN A: INFORMACIÓN GENERAL

Género: 1. Mujer 2. Varón 3. Otro Aclare: _____

Edad: _____ años (por favor escriba el número correspondiente)

¿Cuál es su nivel educativo?

1. Sin educación formal 4. Secundario incompleto 7. Terciario completo
 2. Primario incompleto 5. Secundario completo 8. Universitario incompleto
 3. Primario completo 6. Terciario incompleto 9. Universitario completo

¿En qué localidad vive? 1. Rafaela 2. Rosario 3. Santa Fe 4. Otra Aclare: _____

¿Cuánto tiempo hace que trabaja en su empleo actual? _____ años / _____ meses

¿Cuántas horas por semana trabaja? Si tiene varios trabajos, coloque el total de horas: _____ horas por semana

¿A qué sector pertenece su organización laboral? 1. Público 2. Privado

¿Cuántas personas trabajan en su organización?

1. Menos de 51 personas 2. De 51 a 200 personas 3. Más de 200 personas

¿Cuál es el principal ramo de actividad de su empresa u organización laboral? (marque sólo uno)

1. Comercio 4. Industria 7. Salud
 2. Servicios 5. Construcción 8. Transporte
 3. Educación/investigación 6. Administración pública 9. Otro ramo

Aclare: _____

¿Cuál es su cargo dentro de la organización?

1. Empleado contratado o temporario 2. Empleado permanente (sin personal a cargo)
 3. Monotributista 4. Jefe, gerente o supervisor 5. Otro cargo Especifique: _____

SECCIÓN B: TELETRABAJO

En los últimos 6 meses, ¿ha teletrabajado (trabajado desde su hogar)? 1. Sí 2. No

En la actualidad, ¿trabaja mediante la modalidad de teletrabajo (*home office* o trabajo desde su hogar)? 1. Sí 2. No

Si su respuesta anterior fue “No”, por favor avance a la SECCIÓN C.

Si su respuesta anterior fue “Sí”, por favor responda lo siguiente:

- Aproximadamente, ¿cuántas horas por semana trabaja mediante teletrabajo?
_____ horas
- ¿Había teletrabajado antes de la pandemia de COVID-19? 1. Sí 2. No
- ¿Cuenta con los dispositivos electrónicos necesarios (computadora, notebook, celular, etc.) para realizar su trabajo desde su hogar? 1. Sí 2. No
- ¿Cuenta con una habitación o con un espacio adecuado en su hogar para teletrabajar?
1. Sí 2. No
- ¿Necesitó acompañamiento o capacitación para trabajar desde su hogar?
1. Sí 2. No
- ¿Recibió algún tipo de capacitación para realizar su trabajo desde su hogar?
1. Sí 2. No
- ¿Mantiene contacto con sus compañeras/os de trabajo cuando trabaja desde su hogar?
1. Sí 2. No
- ¿Cómo califica su desempeño en el teletrabajo en comparación con su desempeño presencial (en la oficina o empresa)?
1. Mi desempeño es inferior
2. Mi desempeño es igual
3. Mi desempeño es superior
4. Nunca he trabajado de forma presencial

SECCIÓN C: FAMILIA Y HOGAR

Aproximadamente, ¿cuántas horas al día dedica a realizar actividades domésticas (cocinar, limpiar, hacer compras, trámites, etc.)? _____ horas al día (por favor escriba el número correspondiente; si no realiza actividades domésticas, escriba “0” cero)

¿Cómo se distribuyen las tareas domésticas en su hogar (limpieza, cocina, compras, trámites, cuidados de menores y/o familiares a cargo, etc.)?

1. Yo me encargo de realizar todas o la mayor parte de las tareas domésticas
2. Mi pareja se encarga de realizar todas o la mayor parte de las tareas domésticas
3. Las tareas domésticas se distribuyen por igual entre mi pareja y yo
4. Un/a empleada/o realiza las tareas domésticas
5. Otra distribución Por favor, aclare: _____

¿Tiene pareja actualmente (novia/o, esposa/marido, etc.)? 1. Sí 2. No

Si su respuesta anterior fue "Sí", por favor responda:

- ¿Cuál es el género de su pareja? 1. Mujer 2. Varón 3. Otro Aclare:
→ ¿Hace cuánto tiempo que está en pareja? _____ años / _____ meses

¿Con cuántas personas convive en su hogar? _____ personas (escriba el número correspondiente; si vive sola/o, escriba "0" cero)

¿Con quiénes convive en su hogar? (puede marcar más de una opción) 1. Vivo sola/o 2. Pareja 3. Hijas/os 4. Padre y/o madre 5. Otra/s persona/s Aclare:

¿Tiene hijas/os menores a cargo (cuyo cuidado cotidiano dependa de usted)?
1. Sí 2. No

Si su respuesta anterior fue "Sí", ¿cuántos hijas o hijos menores tiene a su cargo?
_____ hijas/os

¿Tiene otro/s familiar/es a su cargo (adultos mayores u otro/s familiar/es cuyo cuidado cotidiano dependa de usted)? 1. Sí 2. No

Si desea conocer los resultados del estudio o participar en futuras investigaciones, puede escribir a continuación su correo electrónico o su número de celular para que podamos contactarla/o (la información será tratada de manera estrictamente confidencial):

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!