

**Balance entre vida familiar-laboral y el bienestar psicológico de Colaboradores
pertenecientes a diferentes organizaciones de la ciudad de Cali de acuerdo con la
modalidad de trabajo.**

Autores:

Luisa Fernanda Villa Tamayo

Leslie Lizeth Díaz Sánchez

Universidad Icesi

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Psicología

Cali, Colombia

2019

Índice de Contenido

Índice de Contenido	I
Índice de Tablas	II
Resumen	1
Introducción	2
Marco teórico	7
<i>Formas de trabajo</i>	7
<i>Balance vida-trabajo</i>	11
<i>Bienestar psicológico</i>	17
Estado del arte	21
Método	28
Diseño	29
Participantes	29
Instrumentos	30
Estrategias de recolección de datos	31
Procedimiento y Análisis de datos	32
Resultados	32
Discusión	36
Referencias	39
Anexos	44

Índice de Tablas

Tabla 1	
<i>Modelo de bienestar de Peter Warr</i>	19
Tabla 2	
<i>Datos descriptivos y análisis individual de Bienestar</i>	33
Tabla 3	
<i>Datos descriptivos y análisis individual de balance vida laboral / vida familiar</i>	34

Resumen

Este estudio tiene como objetivo principal analizar si existen diferencias en los niveles de bienestar psicológico y en el desarrollo del balance vida-trabajo de los individuos adscritos en las modalidades de trabajo: teletrabajo y trabajo presencial, de diferentes organizaciones en la ciudad de Cali. Para lograr dicho fin, se realizarán cuestionarios online que incluyen preguntas relacionadas con los datos personales de los participantes y los dos instrumentos de medición: la escala de bienestar de Warr y el SWING que permiten medir el balance entre la vida laboral-familiar. Los datos serán analizados en el programa SPSS mediante dos pruebas T de Student para muestras independientes.

Introducción

El trabajo es considerado una de las actividades más relevantes para los seres humanos, ya que bajo el sistema económico actual se requiere contar con los recursos necesarios para la adquisición de bienes y servicios. A partir del vínculo laboral, una persona puede tener la posibilidad de contar con dichos recursos.

Esta actividad ha tenido una serie de transformaciones en cuanto a su significado. La función original hacía referencia a la satisfacción de las necesidades elementales de los seres humanos como alimento y vestido pero tal y como se mencionó al inicio, el hombre actual labora para generar recursos que le permitan la adquisición de bienes y servicios pero también lo hace porque esta actividad permite brindar un estatus, además, resuelve necesidades psicológicas como ser aceptado y querido, por ende, se constituye como un eje central de la vida humana que otorga condición y liga a la sociedad (Ardila, 1973 Citado en Pérez, 1996, p. 16)

Siguiendo esta línea de pensamiento, Jahan (2015) señaló que el trabajo es una actividad que genera a las personas sentidos de dignidad y es una manera de participación en la sociedad. Además, a través de él las personas tienen la oportunidad de conocerse a sí mismos y empezar a desarrollar sus potencialidades¹. (Citado en Vera, 2017).

¹ Recuperado el 10 mayo, 2018 de http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/111951/Balance_Vida_Trabajo.pdf?sequence=1

Por otro lado, Fromm (1974) expuso que el trabajo es un proceso en donde se cambia la naturaleza exterior a él, es decir, el hombre en el proceso de cambiar la naturaleza también se cambia a sí mismo porque desarrolla más su individualidad. Cuando se entiende el trabajo como una tarea compartida por todos los humanos, se explica la existencia de la sociedad y el lugar que tienen las personas en ella (Citado en Pérez, 1996, p. 16).

Históricamente se le ha dedicado mucho tiempo y esfuerzo a dicha actividad, en la antigüedad según la tradición judeo-cristiana era visto como un castigo u obligación, actualmente es visto como un derecho y una obligación social de la cual depende el desarrollo de toda una sociedad, por tanto, tiene un lugar fundamental en la vida de los miembros de dicha sociedad en tanto que, de ella depende la reproducción de la especie, el desarrollo tecnológico y las mejoras de la calidad de vida humana.(Neffa, 1988 citado en Pérez, 1996, p 16).

No obstante, en los últimos años se han evidenciado una serie de cambios en torno a la forma como se trabaja, al tipo de actividades que se llevan a cabo en las organizaciones alrededor del mundo y el nivel de importancia que se le asigna al trabajador en el conjunto del sistema laboral.

En los países industrializados constituye una de las principales actividades, los adultos pasan una gran parte de su tiempo desarrollando esta actividad, dado a que el mundo actual sufre transformaciones constantes gracias a “la competencia global, el consumismo, los rápidos avances de la tecnología y los cambios en las familias como

institución” entonces se puede entender cómo “dichas modificaciones han incidido en el uso del tiempo, las responsabilidades familiares y las demandas en el trabajo” (Parada, et al., 2016 p. 91).

Tradicionalmente, el trabajo requería de un desplazamiento a un espacio organizacional formal para ser ejecutado, sin embargo, las demandas actuales alrededor de la actividad han generado que muchas organizaciones busquen estrategias, como el teletrabajo, para promover el balance vida trabajo (Vera, 2017) dado que, según Chinchilla, Poelmans y León (2003), las empresas se enfrentan a costos crecientes en cuanto a una productividad en descenso, una peor calidad de vida y una pérdida de aquellos empleados que tienen dificultades para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida. (Citado en Idrovo, 2006, p.53). Siguiendo esta línea, Clark (2000) menciona que el trabajo y la familia son dos esferas diferentes que se influyen mutuamente (Vera, 2017)², por ende, si existen conflictos trabajo-familia, el índice de satisfacción laboral disminuye y también el de bienestar físico y mental (Spector et al., 2005 citado en Idrovo, 2006, p. 51).

En relación con esto, Clark (2000) menciona que “ningún modelo ha descrito la complejidad de la interacción entre trabajo y familia que dé cuenta de las características individuales y situacionales que producen equilibrio o conflicto entre trabajo y familia y, que a su vez, provea de una estructura para promover una integración de estas esferas

² Recuperado el 12 mayo, 2018 de http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/111951/Balance_Vida_Trabajo.pdf?sequence=1

en el individuo.” (Clarck, 2000 Citado por Jiménez y Moyano, 2008).³ De acuerdo con lo anterior, desde el campo de la psicología organizacional, es importante empezar a analizar de manera preliminar la forma cómo interactúan estas variables entre sí, con el fin de que posteriormente, cuando exista mayor evidencia, se puedan formular teorías.

En ese mismo sentido, Piedrahita (2016)⁴ señaló que en los últimos 3 años la ciudad de Cali ha crecido a nivel industrial y en cuanto a prestación de servicios, por lo tanto, las empresas han encontrado la necesidad de implementar modalidades de trabajo que permitan cumplir con la demanda del sector de manera eficiente. Una de ellas es el teletrabajo, sin embargo, aún no se ha determinado que tan beneficiosas o contraproducentes pueden ser para el contexto las dos modalidades de trabajo (teletrabajo-trabajo presencial), en relación con el balance entre vida/ trabajo y el bienestar psicológico de los colaboradores.

Partiendo de las ideas anteriormente mencionadas, esta investigación tiene relevancia científica en tanto que, aporta información referente a las diferencias existentes en los niveles de bienestar psicológico y en el desarrollo del balance vida-trabajo de los individuos adscritos en las modalidades de trabajo: teletrabajo y trabajo presencial, tema que se ha trabajado de manera separada en el país (Calderón, Murillo & Torres, 2003; Castellano et al., 2017; Otálora, 2007; Álvarez & Gómez, 2011), pero no ha sido abordado conjuntamente en Cali.

³ Recuperado el 12 noviembre, 2017 de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007

⁴ Piedrahíta, E. (2016, Junio 7). Recuperado el 16 noviembre, 2017 de <http://www.elpais.com.co/economia/la-del-valle-es-la-que-mas-esta-creciendo-esteban-piedrahita.html>

De acuerdo con la información anteriormente expuesta, los hallazgos de este estudio serán material útil para que las empresas que cuentan con una u otra modalidad puedan diseñar estrategias o programas que permitan un mayor balance vida/trabajo y un mayor bienestar psicológico en los colaboradores, dado que “diferentes estudios demuestran que la ausencia de acciones de conciliación se encuentran significativamente asociadas con la aparición de altos niveles de estrés en el trabajo y disminución de la implicación con el trabajo” (Greenhaus & Beutell, 1985 citado por Grueso & Antón , 2011,)⁵

Por lo dicho hasta aquí, la pregunta de investigación propuesta es ¿Existen diferencias en los niveles de bienestar psicológico y en el desarrollo del balance vida-trabajo, entre teletrabajadores y trabajadores adscritos en la modalidad presencial de la ciudad de Cali, Colombia?, el objetivo general consiste en observar si existen diferencias en los niveles de bienestar psicológico y en el desarrollo del balance vida-trabajo de los individuos, de acuerdo a la modalidad de trabajo (teletrabajo-trabajo presencial), en la ciudad de Cali. Para lograr dicho fin, inicialmente se identificarán cuáles son los niveles de las dimensiones de balance vida- trabajo y bienestar psicológico con el que cuentan los colaboradores de cada modalidad de trabajo. Posterior a esto debe identificar cuáles son las diferencias que existen en los niveles de balance entre vida- trabajo y de bienestar con el que cuentan los colaboradores, según la modalidad de trabajo a la que se encuentran adscritos

⁵ Recuperado el 15 abril, 2018 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612011000100006

Marco teórico

Formas de trabajo.

Como se ha planteado, el ámbito del trabajo y el espacio dedicado a la familia comprenden dinámicas particulares que interactúan entre sí, por ende, si existen conflictos trabajo-familia, el índice de satisfacción laboral disminuye y también el de bienestar físico y mental.

En relación con esta dinámica, en las Directrices integradas de la Unión Europea ya se adelanta una nueva estrategia llamada “Europa 2020”, que tiene como fin el desarrollar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. Esta iniciativa se fundó por la necesidad de “promover nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral-familiar, políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos”, al mismo tiempo, que se defiende la “flexiguridad” en el empleo (citado por Ballester, 2011, p.62). Dado que el talento humano cumple un gran rol para responder con las exigencias del mercado laboral, el generar políticas y estrategias que permitan que los colaboradores tengan un mayor nivel de bienestar y balance vida-trabajo ha sido un factor fundamental al cual cada vez más organizaciones han apuntado.

Ahora bien, en Colombia la implementación de nuevas modalidades de trabajo es un asunto reciente, por ende, es pertinente conocer qué se entiende por “trabajo” en el país. Según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo de Colombia se define como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su

finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. (Ley 2663, 1950)⁶

Continuando con lo anterior, actualmente no existe una única forma de ejercer el trabajo, sin embargo, en este estudio sólo se abordaron dos modalidades de trabajo, el teletrabajo y el trabajo presencial. Siguiendo esta idea, las modalidades teletrabajo y trabajo presencial conformaron la primera variable. En cuanto a la modalidad teletrabajo, la literatura indica que las definiciones están clasificadas de acuerdo con temas que la caracterizan como: el entorno físico y el carácter teórico o instrumental.

Entre la categoría de entorno físico se encuentra Nilles, (1976) quien refiere que este término “surgió dentro del contexto de la crisis del petróleo de mediados de los años 70 cuando se constató que, si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (Nilles, 1976, p. 4 citado por Pérez & Gálvez, 2008, p. 58).

Siguiendo esta línea, para el Congreso de los Estados Unidos, el teletrabajo es un acuerdo de flexibilidad laboral, en donde el trabajador realiza los deberes y responsabilidades desde un sitio de trabajo aprobado que no es el lugar en donde de otra manera, tendría que trabajar.⁷ Sumado a lo anterior, Robbins y Judge (2009) consideran que el teletrabajo “se refiere a los empleados que hacen el trabajo en su casa al menos

⁶ Recuperado el 1 mayo, 2018 de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

⁷ Recuperado el 10 mayo, 2018 de <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>

dos días de la semana, mediante una computadora conectada con su oficina”. (Robbins & Judge, 2009, p.223). Estos autores tienen en común el considerar al teletrabajo como una actividad que se realiza remotamente, es decir, se renuncia o se desplaza la obligación de asistir a una planta física para cumplir con las tareas organizacionales.

En cuanto a la clasificación de carácter teórico podemos encontrar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) en donde se menciona que esta modalidad es una “prestación que supone cierta relación laboral, en una dirección, desde nuestro punto de vista, englobante de diversas formas de trabajo, incluida la que realizan los trabajadores autónomos muy presentes en ciertas actividades que se desarrollan bajo las formas del teletrabajo.” (Belzunegui, 2008 p. 130).

Por otro lado, dentro del contexto colombiano, se encontró que el teletrabajo tiene una definición de carácter instrumental. Sin embargo, integra elementos de las clasificaciones anteriores. En la ley 1221 de 2008, se describe como: Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221, 2008)⁸ además, según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (2016) este se caracteriza por permitirles a las personas que cuenten con los recursos y tecnologías necesarias, trabajar desde cualquier locación⁹.

⁸ Recuperado el 10 mayo, 2018 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

⁹ Recuperado el 1 mayo, 2018 de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-27305.html>

Como ya se mencionó existen diferentes definiciones acerca del teletrabajo, las cuales poseen ejes específicos, a saber: unos enfatizan en la parte teórica como Nilles, el Congreso de los Estados Unidos y Robins y Judge, otro en el espacio y tiempo en que se ejecuta: el AMET, por último, otros consideran que el elemento básico del teletrabajo es el uso de las TIC como la ley 1221 de 2008 y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, por lo tanto, siguiendo a Sullivan, 2003 “la ausencia de una única definición de teletrabajo dificulta su estudio” (citado por Pérez & Gálvez, 2009 p.60). A pesar de esta situación, los autores Pérez y Gálvez (2009) identificaron un consenso dentro de la academia acerca de los elementos principales de la modalidad, “se considera que el teletrabajo es trabajo descentralizado que depende de las TIC’s, y que su uso es crucial para diferenciar entre el trabajo en casa tradicional y el teletrabajo.” (Pérez & Gálvez, 2009, p.60).

Por otro lado, el trabajo presencial o tradicional no cuenta con una definición conceptual por tanto, podemos inferir sus características al contrastarlo con el teletrabajo. La diferencia radica en el lugar en donde las personas deben cumplir sus actividades laborales para las cuales fueron contratadas, como su nombre lo indica en el caso del trabajo presencial existe el requisito de asistir a un espacio físico organizacional.

Antes de identificar cuáles serán las definiciones que se tomaron en cuenta para guiar el estudio, es importante mostrar que en la literatura se han señalado aspectos que derivan de la implementación de la modalidad y que generan beneficios como: el

aumento de la productividad, la reducción de costos fijos, el mejoramiento de la movilidad, etc. (Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2016)¹⁰; en contraste, la Comisión Europea, en el Acuerdo del Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) mencionó que existen también una serie de desventajas para el teletrabajador, dado que, si quiere contar con ciertas herramientas como una silla de oficina, un buen escritorio o un ordenador, debe realizar la inversión él mismo (Sabaté, 2016)¹¹

Ahora bien, teniendo en cuenta las definiciones anteriores, para la investigación se adoptó la definición de teletrabajo desarrollada en la ley 1221 de 2008 en Colombia. En cuanto al trabajo presencial, dado que no existen definiciones estándar del término, esta será entendida como una modalidad remunerada, ejecutada en un espacio físico organizacional en donde puede existir contacto directo con los contratistas y compañeros de trabajo.

Balance vida-trabajo.

La segunda variable está enmarcada dentro del balance vida/trabajo. Así, la familia y el trabajo son dos esferas fundamentales y de gran importancia para los individuos de la actualidad y dos de sus características principales son la interdependencia y la complementariedad que tienen entre sí. Es debido a esto que no pueden ser analizadas de manera separada, pues tienen una influencia la una sobre la otra (Debeljuh &

¹⁰ Recuperado el 12 mayo, 2018 de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11180.html>

¹¹ Recuperado el 12 mayo, 2017 de https://www.eldiario.es/consumoclaro/por_derecho/teletrabajo-peligros-inconvenientes-derechos_0_492051512.html

Jáuregui, 2004; Jiménez y Moyano, 2008 como se citó en Riquelme, Rojas, Aransazú y Jiménez, 2012).

El balance vida – trabajo es un concepto que ha venido tomando fuerza para las organizaciones y se ha vuelto foco de investigación importante para estas, esto debido a que tiene repercusiones consideradas como relevantes en la productividad, satisfacción, competitividad y compromiso de los colaboradores en el ámbito laboral, obteniendo como resultado un buen desempeño en los puestos de trabajo (Parada, Soto y González 2016).

Algunos de los factores que han incidido en la delegación del tiempo que los individuos dedican a sus responsabilidades familiares y a sus exigencias laborales son, como lo nombramos en un inicio, los cambios que han venido dándose alrededor del mundo en los últimos años, tales como “la competencia global, el consumismo, los rápidos avances de la tecnología y los cambios en las familias como institución” (Parada et al. 2016, p.91).

Existen diferentes definiciones del concepto balance vida – trabajo, las cuales se clasifican en 3 dimensiones: la primera toma como eje central componentes emocionales, la siguiente dimensión toma como referencia el eje cognitivo y por último, existe una dimensión en donde se integran ambos ejes: emocional y cognitivo.

Para empezar, se identificaron aquellas posturas que toman como eje central los componentes emocionales. Uno de los autores que aporta en esta categoría es Clark

2000 (Como se cita en Fedáková y Ištoňová 2017) con la teoría de la frontera trabajo – familia. Clark (2000) señaló que los elementos claves para comprender el balance trabajo – familia son la satisfacción, variable que se enmarca dentro de la dimensión emocional, y el buen funcionamiento que el sujeto logre tener tanto en su vida familiar como laboral con un nivel mínimo de conflicto entre los diferentes roles que debe desempeñar.

Siguiendo con la teoría, en esta Clark (2000) expresó que la idea central es que el trabajo y la familia son dos esferas de la vida del sujeto que no son iguales, esto debido a que en cada una de ellas hay un uso del lenguaje diferente, existen connotaciones diversas en cuanto a los comportamientos que son aceptados en el respectivo lugar y se realizan diversas actividades que no concuerdan entre sí. Aun así, puede considerarse que el trabajo y la familia se complementan e influyen entre sí.

Clark (2000) (como se citó en Fedáková y Ištoňová, 2017) señaló que existen tres fronteras entre el trabajo y la familia establecidas para predecir si hay riesgo de que ocurra un conflicto entre la vida laboral y familiar del sujeto y, de este modo, tener elementos que permitan al sujeto alcanzar el equilibrio entre ambas esferas.

La primera frontera es la física, en esta el sujeto debe determinar el “dónde”. Se da una demarcación de los lugares físicos en los cuales el sujeto desarrolla sus actividades laborales y en donde realiza sus actividades familiares. La segunda frontera es la temporal, en donde se debe determinar el “cuándo”. Se delimita cuáles son los periodos temporales en que el sujeto se dedica a realizar sus actividades laborales, generalmente

se designa un periodo de 8 horas diarias para desarrollar dichas labores. De igual manera, se designa cuál será el tiempo dedicado para la familia, por lo regular son periodos dados después del trabajo y fines de semana. Finalmente, la última frontera propuesta es la psicológica, en la cual se determina el “cómo”. Generalmente, los sujetos designan comportamientos, emociones y patrones de pensamiento que son pertinentes para desarrollar en las esferas laboral y familiar.

Siguiendo con las dimensiones, se encontró una segunda que enfatiza en un eje cognitivo. En esta, aportan autores como Fleetwood 2007 (como se citó en Alvarez, Lozano, Santa y Ricketts 2016) quien estableció que el hecho de que un individuo tenga un balance vida – trabajo radica en el nivel de autonomía y control que tenga sobre aspectos como el cuándo, dónde, de qué manera realiza y desempeña los diferentes roles en los ámbitos implicados. En esta definición se toman como referentes los elementos como autonomía y control, ambos se catalogan dentro de la dimensión cognitiva.

Por último, se da una dimensión donde se integran ambos ejes: emocional y cognitivo. En esta, se encuentran autores como Greenhaus y Singh (Como se citó en Parada et al. 2006) que definieron el balance vida – trabajo como el nivel en que un sujeto está comprometido y satisfecho de manera equivalente con el papel que cumple en el ámbito laboral y familiar (aquí se entiende el ámbito familiar como un sinónimo de vida). Esto quiere decir que, para entender el balance vida – trabajo desde esta perspectiva es primordial tener como referencia elementos como el compromiso y la satisfacción del sujeto, variables que tienen un fuerte componente emocional y cognitivo, respectivamente.

En sintonía con Greenhaus y Singh, Marks & MacDermid (1996) expresaron que el balance trabajo – familia es la predisposición del individuo a estar comprometido, involucrarse y permanecer atento en el mismo grado y de manera total con ambos ámbitos, para así tener un cumplimiento óptimo con cada una de ellos. También, plantearon que existe un lado negativo del balance y que este consiste en desentenderse de los roles que deben cumplir en alguno o ambos ámbitos.

Finalmente, se deben considerar las dificultades y repercusiones psicológicas que surgen en las personas dentro de la intención de tener un balance vida – trabajo. Para Greenhaus y Beutell (como se citó en Vera, 2017) mantener el equilibrio entre el ámbito familiar y laboral no es sencillo, dado que en el momento en que el sujeto debe hacerse cargo de actividades laborales y familiares que son excluyentes como por ejemplo tener amplias jornadas laborales, deber asistir al puesto de trabajo en fechas especiales para la familia, viajes de trabajo inesperados, entre otros, se empieza a generar un conflicto.

En busca de la generación de un mayor grado del balance vida - trabajo, las organizaciones han venido desarrollando políticas y medidas que son claves para promoverlo. Algunas de estas políticas organizacionales son la flexibilidad en los horarios, los permisos para acudir a situaciones familiares, el teletrabajo, entre otros (Vera, 2017).

Refiriéndonos a la flexibilidad en los horarios, Cervantes (2005) publicó un artículo en el cual describe las ventajas que pueden tener las empresas siendo flexibles, el autor

señaló que la flexibilidad es una política que repercute de manera directa sobre la calidad de vida de los empleados, y también influye sobre el balance entre la vida familiar y laboral. A través de la flexibilidad en los horarios de trabajo, los empleados tienen la capacidad de responder a las necesidades básicas que se presentan en la familia, tales como ir al médico, llevar y recoger los hijos en el colegio, realizar compras, entre otras cosas que les generaban una dificultad diaria por no tener la disponibilidad de tiempo para hacerlo (Cervantes, 2005). En esta misma línea, Bellido (2000) señaló que si el empleado tiene la posibilidad de decidir sobre el uso de su tiempo puede haber una reducción en las llegadas tardes a la empresa y el ausentismo, aumentando la motivación. Aunque debe tenerse en cuenta que esta política no es adecuada en puestos de trabajo en donde se requiere inevitablemente de la presencia del empleado.

Otra de las soluciones que han sido planteadas para mejorar el balance vida – trabajo es el teletrabajo. Bellido (2000) señaló que entre las ventajas de implementarlo está la optimización del tiempo de los empleados, evitando la realización de tareas innecesarias y teniendo como repercusión una distribución equilibrada del trabajo y la vida familiar de los trabajadores.

En general, es posible afirmar que una organización que adopte estrategias de conciliación vida-trabajo permite que se reduzcan los niveles de estrés y que los colaboradores cuenten con un mayor equilibrio. Al mismo tiempo, las empresas también tiene beneficios al implementar dichas estrategias como: la evasión o prevención de las

altas tasas de rotación y ausentismo por cuestiones como enfermedad o estrés (Rodgers y Rodgers, 1989; Johnson, 1995).

Ahora, teniendo en cuenta las diversas definiciones dadas por los autores y las dimensiones en las que estas pueden catalogarse, para este trabajo se tomó como referente la teoría “Frontera trabajo – familia” propuesta por Clark (2000). Como lo mencionamos anteriormente, esta teoría se encuentra dentro de la dimensión que plantea como eje central los factores emocionales y consideramos que las fronteras presentadas son claves para la comprensión del balance vida - trabajo.

Bienestar psicológico

Ahora bien, para definir la variable de bienestar psicológico se tuvo que diferenciar que existen dos formas de clasificar los modelos que buscan explicarla: como proceso o como resultado. Entre los autores que definen el bienestar como un proceso están Veenhooven 1991 (Como se citó en Marsollier y Aparicio, 2011) quien planteó que puede ser definido como el nivel en el que un sujeto realiza una evaluación general de su vida haciendo uso de términos favorables. Esta evaluación que el sujeto realiza de manera global sobre su vida consta de tres componentes básicos que debe reconocer. El primero, es el componente de los estados emocionales, se toman en cuenta tanto estados emocionales positivos como negativos; el segundo es el componente cognitivo, en este las personas realizan un procesamiento de la información que están considerando para evaluar cómo les está yendo en su vida, esta información puede ser de igual manera positiva o negativa según la significación que le dé el sujeto; por último, está la relación vincular que existe entre el componente cognitivo y los estados emocionales.

Otro autor que considera el bienestar psicológico como un proceso es Diener (1994; citado por Marsollier y Aparicio 2011) que planteó que en este se pueden determinar dos componentes. El primero es el cambiante, en este se ajustarían las emociones pues le permiten a la persona fluctuar entre la valoración y apreciación que le dan a la situación en la que se encuentran. Por otro lado, está el componente estable que es el cognitivo, esto dado que en el entorno se generan relaciones que se establecen y existen procesos de compensación, es decir, si estás satisfecho vas a sentirte bien. Teniendo en cuenta lo anterior, podemos pensar que el modelo propuesto por Diener (1994) está más enfocado hacia la satisfacción, es decir hacia los elementos que conllevan al individuo a alcanzar su bienestar.

En cuanto a los modelos teóricos que definen el bienestar como un producto, es decir, como la suma de diferentes características y variables que influyen de una manera positiva o negativa en el sujeto dando como resultado bienestar o malestar, encontramos a Ryff (1989) quien propuso un modelo que está compuesto por 6 dimensiones: auto-aceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Estas tienen una fuerte correlación o están estrechamente relacionadas, dado a que la autora considera que existen factores de valoración y de afecto que influyen en el presente y en el futuro del trabajador, por ende, para que exista un funcionamiento positivo óptimo se requiere que las dimensiones anteriormente señaladas también cuenten con características positivas. Ryff (1989) además, creó un instrumento conocido como escalas de Bienestar Psicológico para lograr medirlas (Ryff 1989, citado en Díaz et al., 2006).

Otro autor que considera que la suma de variables permite dar como resultado un nivel de bienestar es Warr (1987; 2007), quien planteó la combinación de diferentes componentes para la producción de bienestar psicológico. (Warr, 2013).

En este sentido, el autor hace uso de la analogía con el funcionamiento del sistema endocrino, en el que logra explicar que la interacción entre algunas sustancias dan como resultado un mayor o menor grado de bienestar; a su vez, un exceso o deficiencia de ciertos componentes no contribuyen a que se incremente el bienestar. En el modelo se asume que “el bienestar psicológico es un concepto multidimensional y complejo” (Lloret y González, 1994 citado en Córdoba, E. 2009, p. 4). Warr (1987) desarrolló tanto el modelo como la “Escala de Bienestar Psicológico para medir los componentes, basándose en 3 dimensiones: placer-displacer; ansioso-contento; y depresión-entusiasmo.” (Altamirano & Juárez, s.f)¹² en él se plantea la existencia de relaciones curvilíneas entre las 3 dimensiones ya mencionadas, que además, son producidas por la interacción con las variables ambientales que aparecen en la tabla 1. (Cifre, Mateu y Salanova, 2000).

A pesar de que existen 3 dimensiones en el modelo de bienestar planteado en 1987, Warr 1990 menciona que para la investigación ocupacional se debe medir el bienestar tomado en cuenta los ejes 1) ansiedad-satisfacción y 2) depresión-entusiasmo (Warr,

¹² Recuperado el 7 mayo, 2018 de <http://www.factorpsicosociales.com/tercerforo/trabajos/documentos/TL03.2.pdf>

1990). Este último modelo planteado, es el modelo que seleccionamos para estudiar el grado de bienestar de los colaboradores.

Tabla 1

Modelo de bienestar de Peter Warr

Característica laboral	Subcomponentes
A1: Oportunidad de control	Influencia personal, autonomía, libertad de decisión, participación, libertad en la toma de decisiones.
A2: Oportunidad para el uso y adquisición de habilidades	Un entorno potencial para el uso y desarrollo de competencias y conocimientos.
A3: Metas generadas externamente	Demandas externas, desafío bajo carga y sobrecarga de trabajo, identificación con la tarea, conflicto de rol, trabajo emocional y conflicto trabajo-casa
A4: Variedad	Cambios en el contenido de las tareas y los contactos sociales, localización trabajo variada.
A5: Claridad del entorno	Resultados predecibles, requisitos claros, claridad de rol, retroalimentación sobre las tareas, baja ambigüedad con respecto al futuro.
A6: Contacto con otros	Contacto social, calidad en las relaciones sociales, dependencia de los demás, trabajo en equipo.
A7: Disponibilidad de dinero	Ingresos disponibles, nivel salarial, pago por resultados.

A8: Seguridad física	Condiciones de trabajo adecuadas, grado de riesgos, calidad de los equipos de trabajo.
A9: Posición socialmente valorada	Importancia de la tarea o función, contribución a la sociedad, status en grupos valorados.
A10: Apoyo del supervisor	Consideración por parte de los jefes, trato justo por parte del supervisor, preocupación por el bienestar propio.
A11: Desarrollo de carrera	Seguridad laboral, oportunidades de promoción.
A12: Equidad	Justicia dentro de la propia organización, equidad en las relaciones de la organización con la sociedad.

Nota. Recuperado de “Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada” Warr, P., 2013. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, vol.29 no.3.

Estado del arte

Como se ha señalado, los modelos escogidos abordan la temática de manera integral y además tienen un mayor apoyo empírico. Se revisaron algunos estudios que abordan las variables objeto de estudio en esta investigación. Para empezar, García, Guevara y Mella (2008) realizaron una investigación en la República Dominicana que tuvo como objetivo principal identificar la percepción de calidad laboral en una muestra de teletrabajadores. Para esto, construyeron un instrumento que medía la calidad de vida laboral del teletrabajador. Los principales hallazgos relacionados a los nueve componentes que conforman la Calidad de Vida Laboral de teletrabajadores, señalaron que los 187 encuestados lograron tener un balance alto entre su vida laboral y familiar, pues si en alguna ocasión se les presentaban adversidades, contaban con la autonomía de decidir sobre su tiempo (García, Guevara y Mella, 2008).

A su vez, estos resultados coinciden con los de una investigación empírica realizada por Pérez y colaboradores (2015), llevada a cabo con una muestra conformada por trabajadores de una empresa española, el enriquecimiento trabajo-familia, como nexo explicativo del efecto que las prácticas flexibles de recursos humanos tienen sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados (Pérez, Vela, Abella & Martínez 2015). Los resultados mostraron que, el teletrabajo es una práctica que permite conseguir mayores efectos en la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, los investigadores encontraron que la conciliación es una forma de mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados, factores que se asocian al bienestar laboral del sujeto (Pérez, Vela, Abella & Martínez, 2015).

Ahora, hay que reconocer que el teletrabajo también puede traer consigo algunos aspectos negativos. Un ejemplo de ello se encuentra en una investigación realizada por Pérez y Gálvez (2009) quienes utilizaron una metodología cualitativa basada en entrevistas a mujeres teletrabajadoras. Se obtuvo como resultado que el teletrabajo puede ser un arma de doble filo que no permite que exista una diferenciación entre el tiempo que se dedica a la vida familiar y laboral. En ocasiones estas mujeres pueden trabajar más del tiempo necesario al pensar que no están cumpliendo con las horas suficientes de trabajo, lo que a su vez puede llegar a generar estrés (Pérez y Gálvez, 2009).

Siguiendo con los aspectos negativos que puede traer consigo el teletrabajo en los empleados que lo acogen, encontramos que Cataño y Gómez (2014) señalaron que entre

algunos de los inconvenientes que se pueden generar se encuentran los de tipo ergonómico, es decir que el empleado no cuente en su casa con un puesto adecuado, iluminación pertinente, entre otros. También, están los relacionados con el horario, ya que puede darse la situación de que no se tengan horarios establecidos para realizar las actividades laborales, como resultado puede que el empleado termine trabajando más horas de las que debe y deje de realizar actividades como ejercicio o comer en las horas adecuadas. Cataño y Gómez (2014) plantean que estos problemas deben poder resolverse desde la organización, pues no se trata de entregarle un computador al empleado y enviarlo a trabajar a su casa o al lugar que este desee, sino que debe haber una cultura organizacional desarrollada y compromiso administrativo que permitan que el teletrabajo se desarrolle de una manera que no afecte ni la salud psíquica ni física del individuo.

Aunque el teletrabajo cuenta con aspectos positivos y negativos, que ya han sido mencionados anteriormente, este empieza a enmarcarse como una de las acciones para conciliar el trabajo y la familia. Pese a esto, Chinchiná (2005) afirmó que esta modalidad de trabajo es la menos usada por las organizaciones tanto en Colombia como España. Sin embargo, en las PYMES del territorio nacional Colombiano se ha encontrado que tiene ventajas como el aumento de la competitividad, productividad, disminuciones de costes por infraestructura y menor rotación de puesto como consecuencia de la implementación de la modalidad, (Castellano et al., 2017).

Por otro lado, hablando del balance vida - trabajo, encontramos que Sánchez, Cegarra y Cegarra (2011) realizaron una investigación empírica en donde buscaban

comprender si el conflicto trabajo-vida de los empleados influye en el deseo de abandonar su organización, en su desempeño y en su compromiso con la empresa. Esta investigación se llevó a cabo con una muestra de 511 trabajadores pertenecientes al sector industrial de Murcia, España. Los investigadores realizaron la medición de datos a partir de una recopilación de cuestionarios con los que obtendrían información acerca de las variables conflicto trabajo – vida, deseo de abandonar la empresa, desempeño y compromiso con la organización. Se obtuvo como resultado que el conflicto trabajo – vida se relaciona con el deseo de los empleados de dejar la empresa, así como en la eficiencia que tienen en esta. Por tanto, según Sánchez, Cegarra y Cegarra (2011) se puede afirmar que para que una organización tenga mayores beneficios de sus trabajadores debe poder generar políticas que impulsen la conciliación vida - trabajo de sus empleados.

Ahora bien, en sintonía con las conclusiones planteadas por Sánchez, Cegarra y Cegarra (2011), en un estudio realizado por Parada, Soto y González (2016) que tuvo como objetivo analizar la importancia del balance vida trabajo y observar el impacto que tiene en las personas y organizaciones en diferentes países de Asia, Europa, América y África se pudo esclarecer que las organizaciones que implementan medidas para promover el balance vida-trabajo en sus colaboradores generan un beneficio propio dado que el colaborador expresa un mayor compromiso, lealtad, productividad y satisfacción laboral. Así mismo, se identificó que cuando las personas vivencian tensiones que se derivan del desempeño simultáneo de roles laborales y personales tienden a generar una mayor rotación y ausentismo en los diferentes puestos que ocupan en la organización (Parada, Soto y González 2016).

Finalmente, Parada, Soto y González (2016) mencionan que para implementar medidas que generen la promoción del balance vida-trabajo las organizaciones deben tener en cuenta el factor cultural de la sociedad en que se encuentran, esto con el fin de estar en sintonía con el contexto y las necesidades de los colaboradores.

El balance vida-trabajo no ha sido investigado propiamente en la ciudad de Cali, aunque sí se ha abordado uno de sus componentes que es el conflicto vida-trabajo. Gómez y Álvarez (2011) encontraron en su investigación conformada por población femenina que el cumplir varios roles demanda tiempo y esfuerzos que hace que las mujeres sean más vulnerables al conflicto vida-trabajo. En la Ciudad de Bogotá también se han adelantado estudios acerca del conflicto, los resultados concuerdan con los hallados en la ciudad de Cali, al existir sobrecarga en las responsabilidades familiares y laborales se produce el conflicto trabajo-familia (Otálora, 2007).

Entre los estudios que han abordado la variable bienestar psicológico se encuentra el realizado por Salazar Estrada, et al (2014) en donde se buscaba evaluar la relación existente entre el estado de bienestar y el Sentido de Coherencia (SC) como factores psicosociales, con relación a características de percepción laboral. El estudio utilizó una muestra aleatoria de 369 trabajadores de la industria manufacturera en Guadalajara, México. Se obtuvo que en ambos sexos las puntuaciones de SC fueron mayores en aquellos sujetos con un mejor estado de bienestar. Se obtuvo que en ambos sexos las personas con mayor SC se sienten mejor, es decir que, las personas que se sienten mejor experimentan menor presencia de sintomatología. Por el contrario, Salazar Estrada et al.

(2014) señalaron que los individuos que perciben negativamente su bienestar y la forma cómo están cumpliendo con sus metas, atribuyen esas causas a la realización de actividades que los motivan en baja medida.

En otro estudio realizado en el País Vasco por Kareaga et al. (2008), se buscaba evaluar los niveles de desgaste profesional y bienestar psicológico, así como sus consecuencias a nivel físico, psicológico, socio-familiar, y profesional, en trabajadores del área sanitaria. Para cumplir con el objetivo, se contó con una muestra de 1275 sujetos y se utilizaron 2 cuestionarios, uno realizado por los autores y otro fue el Cuestionario de Desgaste Profesional para los Profesionales de la Enfermería (CDPE - R). Por último, para evaluar bienestar psicológico en forma de estados afectivos positivos, que se experimentan usualmente en el trabajo (Smith, 2001 citado por Kareaga et al. 2008), se hizo uso del Smith Work/School Dispositions Inventory (SW/SD). En los análisis, se evidenció que hay una serie de variables sociodemográficas y laborales como la falta de reconocimiento, desarrollo profesional, sobrecarga, etc. que se relacionan significativamente con altos niveles del síndrome y bajos niveles de bienestar. Por tal motivo, existe la necesidad de que las organizaciones de salud desarrollen programas de intervención a nivel organizacional y personal. (Amutio Kareaga et al. 2008)

En Argentina a través de un diseño mixto, se realizó una investigación que tenía como fin conocer el nivel de desgaste laboral y de bienestar psicológico de 100 sujetos insertos en la Administración Pública del Gobierno de Mendoza, a partir del análisis de factores educacionales, organizacionales y psicosociales que impactan en la salud

(Marsollier y Aparicio, 2011). Para evaluar los factores bienestar psicológico se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico, BIEPS-A de Casullo y col., (2002); para el afrontamiento se hizo uso del Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento realizada por Frydenberg y Lewis (1996). Para abordar la parte cualitativa del estudio, se trabajó a partir de entrevistas en profundidad a informantes clave, análisis lexicométrico y asociación libre de palabras. (Marsollier y Aparicio, 2011). Los resultados arrojan que los trabajadores con títulos “universitarios” tienden a menores niveles de bienestar, sin embargo, los perfiles entre ambos grupos se acercan bastante. Ante un contexto con pocas posibilidades de crecimiento laboral como es el ámbito estatal, habría sido esperable encontrar menores niveles de bienestar psicológico, especialmente entre los sujetos más instruidos. Los resultados obtenidos invitan a seguir profundizando en las teorías de base (Marsollier y Aparicio, 2011)

En Colombia se ha desarrollado un estudio en la ciudad de Manizales por parte de Calderón, Murillo y Torres (2003) quienes buscaban establecer la relación entre la cultura organizacional y el bienestar psicológico adoptando, para ello, el cuestionario de bienestar de Meliá y Peiró (1989). Los investigadores encontraron que hay factores como la situación de compensación -beneficios y la relación con la dirección que permiten en mayor medida que los colaboradores perciban positivamente el nivel de bienestar (Calderón et al., 2003)

A modo de recuento, en el estudio se abordaron las variables modalidad de trabajo (teletrabajo / trabajo presencial). Para el teletrabajo optamos por elegir como eje de la investigación la ley 1221 de 2008 de Colombia, esto debido a que nos permitió

contextualizar acerca de la concepción que se tiene propiamente en el país. Por otro lado, la concepción de trabajo presencial fue caracterizada principalmente por el lugar en donde se ejecutan las actividades laborales, es decir que, los empleados deben asistir diariamente a cumplir su jornada laboral a un sitio organizacional específico. En cuanto al balance vida-trabajo, se tomó la planteada por Clark (2000) esto dado que, es un modelo que permite comprender cómo y en qué grado tienen complementariedad e influyen entre sí la esfera laboral y la esfera de la vida. Por último, para el bienestar psicológico, se optó por la teoría expuesta por Warr (1987) ya que su modelo ha sido ajustado para ser medido en un entorno organizacional y logra explicar cómo la interacción entre ciertos componentes produce un mayor o menor grado de bienestar.

En cuanto a las investigaciones empíricas abordadas, se encontraron planteamientos divididos acerca de las ventajas-desventajas del teletrabajo, algunas problemáticas alrededor del balance vida-trabajo y los posibles factores que permiten que exista mayor o menor bienestar psicológico en los colaboradores.

Por consiguiente, en el estudio se esperaba conocer si existen diferencias en los niveles de bienestar psicológico y en el desarrollo del balance vida-trabajo de los individuos, de acuerdo a la modalidad de trabajo (teletrabajo-trabajo presencial), en la ciudad de Cali.

Método

El enfoque adoptado fue de tipo cuantitativo, puesto que los datos obtenidos fueron producto de mediciones que se representaron a través de números y fueron analizados haciendo uso de métodos estadísticos (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

Diseño

El tipo de estudio realizado es de tipo comparativo, esto debido a que observamos si existen diferencias en los niveles de bienestar psicológico y en el desarrollo del balance vida-trabajo de los individuos adscritos en las modalidades de trabajo: teletrabajo y trabajo presencial, de diferentes organizaciones en la ciudad de Cali, siendo no experimental porque no hubo manipulación de las variables tomadas en cuenta para el desarrollo de la investigación. El teletrabajo y el trabajo presencial funcionaron como dos categorías de clasificación de grupos que permitieron analizar las diferencias en el bienestar psicológico y en el balance vida - trabajo. Además, fue transversal puesto que solamente se realizó una medición en el tiempo para cada uno de los individuos que participaron del estudio, analizando la relación de las variables en un momento específico del tiempo (Hernández, Fernández & Baptista 2014).

Participantes

El estudio se llevó a cabo con colaboradores adscritos a la modalidad de trabajo presencial y teletrabajo que hacían parte de diferentes organizaciones en la ciudad de Santiago de Cali. La mitad del porcentaje total de participantes debía estar inscrito al modelo de trabajo presencial y el otro, al modelo de teletrabajo. Los 17 teletrabajadores que participaron del estudio, provenían principalmente de empresas en las que se prestan servicios por medio de aplicaciones móviles. En el caso de los trabajadores presenciales, 10 personas trabajaban en el sector bancario y 7 personas laboraban en el sector Salud de la ciudad de Cali. La muestra total estuvo compuesta por

un número de 34 colaboradores, divididos en dos grupos de 17 cada uno, según la modalidad de trabajo a la que se encontraran adscritos.

Esta muestra se obtuvo a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que el estudio se desarrolló con aquellos colaboradores de ambas modalidades de trabajo que estaban interesados y que voluntariamente decidieron ser parte del estudio desarrollando las encuestas que se tenían establecidas.

Instrumentos

Para medir el bienestar psicológico de los individuos se usó un instrumento desarrollado a partir del modelo de Warr (1987), el cual es denominado como “*Work Well Being Scale* (Warr, 1990)”. En la escala desarrollada se plantean 2 ejes: 1) ansiedad-satisfacción y 2) depresión-entusiasmo. El colaborador debe señalar en los 12 ítems de 1 (nada) a 6 (mucho), el grado en que su trabajo le hizo sentirse tenso, nervioso, preocupado etc. El cuestionario ya estaba adaptado para población colombiana, a nivel general cuenta con niveles de fiabilidad de 0,88 y en cada una de las dimensiones: (ansiedad-satisfacción = 0,80; depresión-entusiasmo = 0,85). En cuanto a la validez, el instrumento fue sometido a análisis factorial y confirmatorio, se obtuvo una estructura de factores que concuerdan con el modelo de Warr (1990). (Nader, Peña & Sánchez, 2014)

Para medir la variable balance vida – trabajo de los individuos, se hizo uso del cuestionario de interacción trabajo – familia SWING adaptado y validado para países de habla hispana por Romeo, Berger, Yepes-Baldó y Ramos (2014). Este cuestionario

cuenta con 22 ítems, con formato de respuesta tipo Likert en donde la persona debe señalar la regularidad con la que vivencia las situaciones que se proponen, señalando está en una escala de 0 a 3 (Moreno et al. 2009).

Para su validación, se hizo uso de una muestra de 203 trabajadores de distintos países hispanohablantes, entre ellos Colombia, con un 4,5% del total de la población, en términos generales cuenta con nivel de fiabilidad de ($\alpha = .80$) y en cada una de las dimensiones la fiabilidad es : (Interacción negativa trabajo - familia $\alpha = .84$) , (Interacción negativa familia - trabajo $\alpha = .75$) , (Interacción positiva trabajo - familia $\alpha = .75$) y (Interacción positiva familia - trabajo $\alpha = .81$) (Romeo Et al , 2014). Según Grzywacz y Marks, 2000 (como se citó en Moreno, Sanz, Rodriguez y Geurts, 2009) este instrumento no solamente mide las relaciones negativas que se dan entre las esferas del trabajo y la familia, sino que también toma en cuenta las relaciones positivas que pueden darse en ambas esferas.

Estrategias de recolección de datos

Para recolectar la información se realizaron dos encuestas en línea, donde no se solicitaba información de datos personales, de tal forma que la identidad de los individuos quedara protegida. La encuesta fue enviada a los participantes de los dos tipos de modalidad de trabajo, quienes la completaron de manera virtual teniendo como referencia la modalidad de trabajo a la que se encontraban adscritos.

En la encuesta se incluyó el consentimiento informado, para que el colaborador tuviera conocimiento de cómo se realizaría el estudio y cuáles iban a ser los riesgos.

Adicionalmente, se incluyeron los ítems o componentes del instrumento de medición de Balance vida - trabajo y bienestar psicológico.

Procedimiento y Análisis de datos

En primera instancia, se realizó una búsqueda de colaboradores ubicados en la ciudad de Cali, para esto se hizo una revisión del portal teletrabajo de Colombia (www.teletrabajo.gov.co) en donde se encuentran registradas las empresas que implementan el teletrabajo y buscamos otra organización que realizará su actividad de manera presencial. Posterior a esto, trabajamos con los empleados de varias de estas organizaciones que voluntariamente quisieron hacer parte del estudio. Se envió el enlace de un cuestionario en línea que incluía el consentimiento informado, la encuesta con los ítems de la escala de bienestar psicológico de Warr (1987) y finalmente, el cuestionario de interacción de trabajo - familia SWING. Luego, se cargaron los datos en una base diseñada en el programa estadístico informático SPSS y finalmente la información fue analizada mediante dos pruebas T de Student para muestras independientes.

Resultados

Para esta investigación se hizo uso del instrumento SWING para medir el balance vida laboral/vida familiar y la escala de bienestar psicológico de Warr (1987) para medir el bienestar de dos grupos de colaboradores, uno de ellos adscrito a la modalidad de trabajo presencial y otro en la modalidad de teletrabajo, en diferentes compañías de la ciudad de Cali.

Antes de la realización de las pruebas de hipótesis, verificamos que las variables a contrastar cumplieran con los supuestos mínimos para la realización de pruebas paramétricas. En primer lugar, las dimensiones de cada uno de los dos instrumentos fueron obtenidas a partir del promedio de varios de los ítems, lo que implica que el nivel de medición es cuantitativo, específicamente intervalos.

En segundo lugar, realizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el fin de establecer si las distribuciones de las variables eran normales. Los hallazgos muestran que en mayoría las distribuciones eran normales. Para la escala de Bienestar, las puntuaciones en la dimensión Ansiedad-satisfacción $Z=0.129$; $p>0.05$, para la dimensión-depresión-entusiasmo $Z= 0.098$; $p >0.05$. Para la escala de Balance vida laboral-vida familiar las puntuaciones en la dimensión interacción negativa $Z= 0.094$; $p > 0.05$, en la dimensión de conciliación $Z= 0.144$; $p > 0.05$. Las dimensiones interacción positiva $Z= ,172$; $p < 0.05$ y conflicto $Z=,211$; $p < 0.005$ no poseen distribución normal, sin embargo, se realizó un análisis de asimetría y curtosis y se identificó que los datos se encontraban en un rango de -2 y +2. Según George & Mallery (2010) los valores de asimetría y curtosis que se encuentren ubicados entre un rango de -2 y +2 se consideran aceptables para demostrar una distribución univariada normal.

En tercer y último lugar, verificamos si las varianzas de las distribuciones eran equivalentes entre sí (homocedasticidad). Para esto, llevamos a cabo varias pruebas de Levene, dado que, el contraste a realizar (prueba t de Student para muestras independientes) es univariado. Los resultados señalaron que cinco de las seis dimensiones que se contrastaron eran homocedásticas. En el caso de la dimensión que

mostró heterocedasticidad, se reportó el valor del estadístico t de Student cuando las distribuciones no tienen equivalencia de varianzas.

Tabla 2
Datos descriptivos y análisis individual de Bienestar

	Teletrabajadores		Trabajadores Presenciales		T	F
	M	DE	M	DE		
Ansiedad Satisfacción	3.7353	.73612	3.4314	.64026	-1.284	0.319 ^{ns}
Depresión Entusiasmo	3.2157	.86956	3.1176	.69912	-.362	0.237 ^{ns}

ns = no significativo, *p < 0.05, **p < 0.01; *p < 0.001**

En la tabla 2 se observan los resultados obtenidos de la medición de bienestar para ambas modalidades de trabajo. Se realizó una prueba t de muestras independientes para comparar la escala de bienestar en teletrabajadores y trabajadores presenciales. Para la dimensión ansiedad-satisfacción las puntuaciones obtenidas son: teletrabajadores (M = 3.7353, DE = 0.73612) y en trabajadores presenciales (M = 3.4314, DE = 0.64026); $t(32) = -1.284$, $p = 0.208$. En la dimensión de depresión-entusiasmo las puntuaciones son: teletrabajadores (M = 3.2157, DE = 0.86956) y en trabajadores presenciales (M = 3.1176, DE = .69912); $t(32) = -0.362$, $p = 0.720$. Se observa que no hubo diferencias estadísticamente significativas para ambas dimensiones entre los dos grupos participantes en el estudio. Estos resultados sugieren que para el factor de bienestar los teletrabajadores y trabajadores presenciales presentan niveles similares de ansiedad-satisfacción y depresión-entusiasmo.

Tabla 3
 Datos descriptivos y análisis individual de balance vida laboral / vida familiar

	Teletrabajadores		Trabajadores presenciales		T	F
	M	DE	M	DE		
Interacción negativa	1.2059	.70978	.9559	.77930	-.978	0.608 ^{ns}
Conflicto	1.0882	.96396	.3088	.49631	-2.964*	10.108*
Conciliación	1.9176	.55253	1.6118	.73983	-1.366	1.706 ^{ns}
Interacción positiva	2.3882	.52664	2.1294	.77441	-1.139	1.065 ^{ns}

ns = no significativo, *p < 0.05, **p < 0.01; ***p < 0.001

En la tabla 3 se observan los resultados de la medición realizada para el factor de balance vida laboral - vida familiar para ambas modalidades de trabajo. De la misma manera que en la anterior medición, se realizó una prueba t de muestras independientes para comparar la escala de Balance vida-trabajo en teletrabajadores y trabajadores presenciales. Para la dimensión de interacción negativa las puntuaciones obtenidas de teletrabajadores (M = 1.2059, DE = 0.70978) y en trabajadores presenciales (M = 0.9559, DE = 0.77930); $t(32) = -0.978$, $p = 0.335$. Para la dimensión de conciliación las puntuaciones de teletrabajadores (M = 1.9176, SD = 0.55253) y en trabajadores presenciales (M = 1.6118, DE= 0.73983); $t(32) = -1.366$, $p = 0.182$. En la dimensión de interacción positiva las puntuaciones de teletrabajadores (M = 2.3882, DE= 0.52664) y en trabajadores presenciales (M = 2.1294, DE= 0.77441); $t(32) = -1.139$, $p = 0.263$. Para estas tres dimensiones mencionadas anteriormente se observa que no hubo diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos de la muestra en el balance vida laboral - vida familiar que tienen los teletrabajadores y trabajadores presenciales. Por último, para la dimensión de conflicto las puntuaciones encontradas para teletrabajadores (M =1.0882, SD = 0.96396) y trabajadores presenciales (M =

.3088, SD = .49631); $t(32) = -2.964$, $p = 0.006$. En esta dimensión se evidenció que hubo diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos de la muestra. Estos resultados sugieren que el grupo de los teletrabajadores manifestó experimentar niveles de conflicto superiores a los que experimentan los trabajadores adscritos a la modalidad de trabajo presencial de esta muestra.

Discusión

El principal objetivo de esta investigación se enmarca en analizar la diferencia existente entre la modalidad de trabajo (teletrabajo- trabajo presencial) con el balance entre la vida laboral-familiar y posteriormente como este balance se relaciona con el nivel de bienestar psicológico de los colaboradores adscritos a dichas modalidades en la ciudad de Cali, Colombia. Respecto a esto, teniendo en cuenta la revisión de la literatura se planteó como hipótesis que la modalidad de teletrabajo tiene una relación positiva con el balance entre vida laboral-familiar y posteriormente con el bienestar psicológico. Esto dado que se revisaron varios estudios que señalan que el teletrabajo es una forma de conciliación que se ha venido implementando en algunas organizaciones recientemente y ha traído beneficios positivos para los colaboradores. Por ejemplo, García, Guevara y Mella (2008) realizaron una investigación en la República Dominicana que tuvo como objetivo principal identificar la percepción de calidad laboral en una muestra de teletrabajadores. Los principales hallazgos señalaron que los 187 encuestados que lograron tener un balance alto entre su vida laboral y familiar, pues si en alguna ocasión se les presentaban adversidades, contaban con la autonomía de decidir sobre su tiempo (García, Guevara y Mella, 2008).

A su vez, estos resultados coinciden con los de una investigación empírica realizada por Pérez y colaboradores (2015), llevada a cabo con una muestra conformada por trabajadores de una empresa española, el enriquecimiento trabajo-familia, como nexo explicativo del efecto que las prácticas flexibles de recursos humanos tienen sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados (Pérez, Vela, Abella & Martínez 2015). Los resultados mostraron que, el teletrabajo es una práctica que permite conseguir mayores efectos en la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, los investigadores encontraron que la conciliación es una forma de mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados, factores que se asocian al bienestar laboral del sujeto (Pérez, Vela, Abella & Martínez, 2015).

Aunque existen estudios que señalan el teletrabajo como una manera de conciliación que trae beneficios positivos consigo, en este estudio con base en los resultados obtenidos, se logró apreciar que la hipótesis propuesta no se cumplió puesto que en esta muestra específicamente se encontró que los teletrabajadores tienen un mayor nivel de conflicto que los trabajadores presenciales. Los hallazgos están en sintonía con los resultados de investigaciones que señalan los efectos negativos que puede traer consigo el teletrabajo. Uno de estos es el reportado por Pérez y Gálvez, (2009) quienes señalaron que el teletrabajo puede ser un arma de doble filo, dado que no permite que exista una diferenciación entre el tiempo que se dedica a la vida familiar y laboral. En este mismo sentido, Cataño y Gómez (2014) señalan que entre los inconvenientes que puede traer consigo el teletrabajo se encuentra relacionado el tema de horario, ya que puede presentarse la situación de que no se tengan horarios establecidos para realizar las actividades laborales, como resultado puede que el colaborador termine trabajando más

horas de las que debe y deje de realizar actividades como compartir con su familia, hacer ejercicio o comer en horarios adecuados. Es así, que el conflicto entre la vida familiar y laboral puede generarse porque los teletrabajadores, participantes en el estudio, no logran establecer límites claros entre el tiempo que dedicarán al trabajo y a su familia.

Adicionalmente, se puede evidenciar que no hay una diferencia significativa en cuanto al bienestar que presentan los teletrabajadores con relación a los individuos que trabajan presencialmente. Siguiendo el modelo de bienestar de Warr (1987), las combinaciones de variables pueden revelar un mayor o menor grado de bienestar. No obstante, de acuerdo a los individuos que hicieron parte del estudio, los resultados no permiten establecer que de acuerdo a la modalidad de trabajo existirá un mayor o menor grado de bienestar psicológico en la muestra.

Para finalizar, se deben considerar las limitaciones del estudio, donde se evidenció una demora en cuanto a los permisos con las organizaciones que tenían implementado las dos modalidades de trabajo que fueron objetivo de nuestro estudio. Por este motivo no se hizo uso de una empresa en específico, sino que se tomó como muestra a aquellas personas adscritas en la modalidad de teletrabajo y trabajo presencial en la ciudad de Cali y que tuvieran disposición para participar. También, la muestra que se logró abarcar fue relativamente pequeña. Para futuros estudios, se recomienda realizar un estudio en el que se encuentre un mayor número de personas, es decir, una muestra más grande y lograr que estos participantes se encuentren adscritos en una misma organización que implemente el teletrabajo. Además, teniendo en cuenta que según

Hernández, Fernández y Baptista (2014) el método cuantitativo intenta generalizar los resultados que son obtenidos en una muestra hacia una colectividad mayor, consideramos que era útil hacer uso de este, pues al no haberse estudiado aún de manera conjunta en la ciudad las variables modalidad de trabajo, balance vida – trabajo y bienestar psicológico se podrían tener en cuenta los resultados de la investigación para estudios posteriores y de igual manera el estudio podría ser replicado para rectificar sus resultados en otros grupos. En esta misma línea, si se logra seguir un proceso riguroso en relación a ciertas reglas lógicas, los resultados generados poseerán los estándares de confiabilidad y validez necesarios para que las conclusiones producidas puedan colaborar en la producción de conocimiento (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Referencias

- Álvarez, A & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612011000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Alvarez Inzúa, R., Lozano Vargas, M. Á., Morillo Santa Cruz, T. E., Rodrigo, R., & Andrés, J. (2016). *Balance vida-trabajo de las mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas en Lima Metropolitana* (Tesis de postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7524>
- Altamirano, I & Juárez, A. (s.f). Validez de constructo de la escala de bienestar psicológico de Peter Warr en trabajadores mexicanos. *3er foro de las Américas en factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo*. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/tercerforo/trabajos/documentos/TL03.2.pdf>
- Amutio Kareaga, A., Ayestaran Exeberria, S., & Smith, J. C. (2008). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 235-252. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000200006
- Ballester, A. (2011). “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales* (25) 53-77. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4258962>
- Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y administración pública. *RIO: Revista internacional de Organizaciones*, (1), 129-148
- Caballero Bellido, M. (2000). Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas, *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*, 1-39.
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Castellano, M. I., Caridad, M., Virviescas, J., & Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. *Espacios*, 38 (31), 14. Recuperado de <https://redivep.com/sitio/wp-content/uploads/2017/07/TELETRABAJO-COMO-ESTRATEGIA-LABORAL-EN-LAS-PYME-COLOMBIANAS.pdf>
- Cataño, S., & Gómez, N. (2014). El concepto del teletrabajo: Aspectos para la seguridad y salud en el empleo. ISSN: 2145-9932. *Revista CES Salud Pública*.

- Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. *Universia Business Review*, (5), 112-119.
- Cifre, E., Mateu, j & Salanova, M. (2000). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 12 (Su2) 135-139. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/727/72797035/>
- Córdoba, E. (2009). Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral. VI Jornadas universitarias. III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo “La crisis como oportunidad: Abordajes creativos desde la Psicología del trabajo. Telework Enhancement Acto (2010). Chapter 65. Recuperado de <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>
- Chinchilla, N., (2005). *Estudio EFR Empresas Familiarmente Responsables Internacional*. Centro Internacional Trabajo y Familia. IESE Business School.
- Clarck, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 6, 747-770.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Dierendonck, D. V. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/727/72718337/>
- Fedáková, D., & Ištoňová, L. (2017). Slovak it-employees and new ways of working: impact on work-family borders and work-family balance. *Ceskoslovenska Psychologie*, 61(1), 68-83
- García, R., Guevara, M., & Mella, L. (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007. *Ciencia y Sociedad*, 33 (3), 442-461. Recuperado de <http://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/bitstream/handle/123456789/1278/CISO20083303-442-461.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, C. & González, I. (2000) La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista cubana de medicina general integral*, 16(6), 586-592. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252000000600010&script=sci_arttext&tlng=pt
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Grueso, M & Antón, M. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y desarrollo*, 19(1), 42-63. Recuperado de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612011000100006

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición por McGRAW-HILL.

Hernández, C., Fernández, P & Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. (Quinta edición). México: McGraw-Hill

Idrovo Carlier, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios gerenciales*, 22(100), 49-70. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232006000300002&script=sci_abstract&tlng=pt

Jiménez, A & Moyano, E (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1):, 116-133. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007

Johnson, A.A. (1995). The business case for work-family programmes. *Journal of Accountancy*, 180 (2), 53. Recuperado de <https://search.proquest.com/openview/3a27cb3f4b0e64e3c4caed6ebf094b71/1?pq-origsite=gscholar&cbl=41065>

Ley 1221. Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 2 de 2008. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=4125>

Ley 2663. Código sustantivo del trabajo, Colombia, 5 de agosto de 1950. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DE%20L%20TRABAJO%20concordado.pdf>

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. Doi: 10.2307/353506

Marsollier, Roxana, & Aparicio, Miriam. (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000100011&script=sci_abstract&tlng=en

Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2016). *Los cinco beneficios del Teletrabajo que todo empresario debe saber*. Recuperado de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11180.html>

- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones. (2016). *Diferencias entre trabajo y Teletrabajo*. Recuperado de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-27305.html>
- Moreno Jiménez, B., & Sanz Vergel, A., & Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21 (2), 331-337. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3635>
- Nader, M., Peña, S., & Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000461>
- Orellana, E. R., Habibe, A. R., & Figueroa, A. J. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, 16(18), 203-215.
- Otálora Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración*, 20(34). Recuperado de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4048
- Pérez, A. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 13-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/805/80528102/>
- Pérez C & Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familia. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, p. 57-79.
- Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., Abella Garcés, S., & Martínez Sánchez.(2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33.
- Piedrahíta, E. (2016). “La economía del Valle es la que más está creciendo”: Esteban Piedrahita. *El País, Colombia*. Recuperado de <http://www.elpais.com.co/economia/la-del-valle-es-la-que-mas-esta-creciendo-esteban-piedrahita.html>
- Robbins, S & Judge, T.(2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson.
- Rodgers, F.S. y Rodgers, C. (1989), Business and the facts of family life, Harvard Business Review, Vol. 67, pp. 121-9.

- Romeo, M., Berger, R., Yepes, M., & Ramos, B. (2014). Adaptation and validation of the Spanish Version of the “Survey Work - Home Interaction – NijmeGen” (SWING) to Spanish speaking countries. *Anales de Psicología*, 30 (1), 287-293.
- Sabaté, J. (14 de marzo de 2016). Diez argumentos que seguramente te harán desmitificar el teletrabajo. *Eldiario.es*. Recuperado de https://www.eldiario.es/consumoclaro/por_derecho/teletrabajo-peligros-inconvenientes-derechos_0_492051512.html
- Salazar, J. G., Aranda, C., Pando, M., Ruvalcaba Romero, N. (2014). La percepción del trabajador de la industria manufacturera con relación a su bienestar y el sentido de coherencia. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30 (1), 10-22. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/5818>
- Sánchez Vidal, M., Cegarra Leiva, D., & Cegarra Navarro, J. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?. *Universia Business Review*, (29), 100-115.
- Sánchez, M. E., Cegarra, D., & Cegarra, J. G. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?. *Universia Business Review*, (29), 100-115.
- Vera, I. (2017). Balance Vida-Trabajo. *Departamento académico de ciencias de la gestión*. Recuperado de http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/111951/Balance_Vida_Trabajo.pdf?sequence=1
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157659621370015X>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(3), 193-210.

Anexos

Formato de Cuestionario

BIENESTAR LABORAL

Instrucciones: Piense en las últimas semanas en su trabajo. Por favor indique en una escala de 1 (Nada) a 6 (Mucho) el grado en que su trabajo le hizo sentir cada uno de los siguientes estados de ánimo. Haga un círculo en el número que se corresponda con lo que Ud. sintió.

1. Tenso/ nervioso	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
2. Incómodo	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
3. Preocupado	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
4. Calmado	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
5. Satisfecho	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
6. Relajado	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
7. Deprimido	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
8. Triste	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
9. Infeliz	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
10. Alegre	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
11. Entusiasmado	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho
12. Optimista	Nada 1—2—3—4—5--6 Mucho

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

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0	1	2	3
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0	1	2	3
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0	1	2	3
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0	1	2	3
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0	1	2	3
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0	1	2	3
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0	1	2	3
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0	1	2	3

10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	0	1	2	3
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	0	1	2	3
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	0	1	2	3
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	0	1	2	3
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	0	1	2	3
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	0	1	2	3
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	0	1	2	3
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	0	1	2	3
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0	1	2	3
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	0	1	2	3