

Análisis psicométrico de la Escala de Evaluación de la Percepción del Teletrabajo Femenino durante situaciones de confinamiento familiar: el caso del COVID-19.

Psychometric analysis of the Female Teleworking Perception Scale during situations of family confinement: the case of COVID-19.

Análise psicométrica e validade da Escala de Percepção do Teletrabalho Feminino em situações de confinamento familiar: o caso da COVID-19.

Soledad Martínez Labrín¹,
0000-0003-3319-7308.

Bruno Bivort &
0000-0003-3319-7308.

José Sandoval Díaz
0000-0001-7247-7113.

<https://doi.org/10.53287/jjhi5723ek84u>

-
- 1 Soledad Martínez Labrín, psicóloga, Doctora en Psicología y MSc in Gender in Society, Académica del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad del Bío-Bío, Chillán, e investigadora del Centro de Estudios Ñuble de la UBB, Chile. E-mail: cmartine@ubiobio.cl
- Bruno Bivort, trabajador social, Doctor en Estudios Sociales de América Latina, Académico del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad del Bío-Bío, Concepción e investigador del Centro de Estudios Territoriales Interdisciplinarios de la UBB, Chile. E-mail: bbivort@ubiobio.cl
- José Sandoval Díaz, psicólogo, Doctor en Psicología y Magíster en Ciencias Sociales Aplicadas, Académico del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad del Bío-Bío, Chillán e investigador del del Centro de Estudios Ñuble de la UBB, Chile. Email: jsandoval@ubiobio.cl

Fecha de recepción: 19 de diciembre de 2023

Fecha de aprobación: 29 de abril de 2024

Conflictos de interés: Los autores declaran que no existen conflictos de interés

Resumen

El estudio examina las características psicométricas de una escala que mide la percepción sobre el teletrabajo femenino en la población chilena en situación de confinamiento familiar, construida durante la pandemia por COVID-19. El cuestionario explora la interacción entre los ámbitos del trabajo y la familia, centrándose específicamente en la salud mental, las actitudes hacia el teletrabajo femenino, las dinámicas familiares relacionadas con el teletrabajo femenino y las dinámicas laborales en el contexto del teletrabajo femenino durante la pandemia. Los resultados indican una fuerte coherencia interna tanto para la escala global como para sus cuatro dimensiones diferenciadas: Salud Mental, ámbito laboral, teletrabajo femenino y ámbito familiar. El análisis factorial exploratorio (AFE) revela índices de ajuste favorables $gl = 17$; $p < 0.183$; $\chi^2 / gl = 22.211$; CFI = 0.995; NNFI = 0.983; RMSEA = 0.052 para los 12 ítems en las cuatro dimensiones, alineándose bien con la estructura teórica respaldando los fundamentos del constructo balance trabajo/familia.

Palabras-clave

Teletrabajo de mujeres; Conciliación trabajo-vida personal; Validación de instrumentos; Análisis factorial exploratorio; COVID-19.

Abstract

The study examines the psychometric characteristics of a scale that measures the perception of female teleworking in the Chilean population in a situation of family confinement, built during the COVID-19 pandemic. The questionnaire explores the interaction between the spheres of work and family, specifically focusing on mental health, attitudes towards female teleworking, family dynamics related to female teleworking, and work dynamics in the context of female teleworking during the pandemic. The results indicate strong internal coherence both for the global scale and for its four differentiated dimensions: Mental Health, work environment, female teleworking and family environment. The exploratory factor analysis (EFA) reveals favorable adjustment indices $df = 17$; $p < 0.183$; $\chi^2 / df = 22.211$; CFI = 0.995; NNFI = 0.983; RMSEA = 0.052 for the 12 items in the four dimensions, aligning well with the theoretical structure supporting the foundations of the work/family balance construct.

Keywords

Teleworking for women; Work-life balance; Instrument validation; Exploratory factor analysis; COVID-19.

Resumo

O estudo examina as características psicométricas de uma escala que mede as percepções do teletrabalho feminino na população chilena em confinamento familiar, construída durante a pandemia da COVID-19. O questionário explora a interação entre os domínios do trabalho e da família, concentrando-se especificamente na saúde mental, nas atitudes em relação ao teletrabalho feminino, na dinâmica

familiar relacionada ao teletrabalho feminino e na dinâmica do trabalho no contexto do teletrabalho feminino durante a pandemia. Os resultados indicam uma forte consistência interna tanto para a escala geral quanto para suas quatro dimensões distintas: saúde mental, ambiente de trabalho, teletrabalho feminino e ambiente familiar. A análise fatorial exploratória (AFE) revela índices de ajuste favoráveis $gI = 17$; $p < 0,183$; $\chi^2 / gl = 22,211$; CFI = 0,995; NNFI = 0,983; RMSEA = 0,052 para os 12 itens nas quatro dimensões, alinhando-se bem com a estrutura teórica que sustenta os fundamentos do conceito de equilíbrio entre trabalho e família.

Palavras-chave

Teletrabalho feminino; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Validação de instrumento; Análise fatorial exploratória; COVID-19.

Introducción

La conexión entre trabajo y familia desempeña un papel fundamental en relación con la satisfacción laboral y el bienestar general más allá de las horas de trabajo. Esto resulta especialmente significativo en el caso de las mujeres (Gagnano, et al., 2020), quienes, debido a la socialización de género, han tenido que mantener un papel predominante en el trabajo de cuidados, al tiempo que se han incorporado masivamente al mundo del trabajo remunerado (Gagnano et al., 2020; Brough et al., 2020). Kalliath y Brough (2008) Examinaron varias conceptualizaciones de la literatura sobre el balance entre trabajo y familia y lo definieron finalmente como “la percepción individual de que las actividades del trabajo y fuera del trabajo son compatibles, y promueven crecimiento de acuerdo con las actuales prioridades individuales” (p.326). Recientemente, el equilibrio salud/trabajo también se ha integrado como un factor relevante, especialmente para quienes no tienen tareas de cuidado diario (Gagnano et al., 2020), aunque se reconoce la centralidad que sigue teniendo la esfera familiar en el mundo no laboral. También se ha propuesto reemplazar el concepto de balance trabajo/familia, por balance trabajo/vida (Brough et al., 2020), pero nuevamente, en el caso de las mujeres, la saliencia de la vida extralaboral continúa situándose fundamentalmente en la

vida familiar (Brough et al., 2020). Todo ello indica que, cuando se adopta una perspectiva de género, la conexión entre trabajo y familia sigue siendo significativa. En última instancia, alcanzar el equilibrio es tanto un objetivo como un proceso que depende de diversos factores, siendo uno de ellos la flexibilidad de los límites temporales y espaciales entre estos dos ámbitos (Baltes et al., 2012; Hunter et al., 2017), y particularmente en relación con el género, si se tienen o no hijos e hijas, así como la cantidad y el carácter de las responsabilidades domésticas (Kim et al., 2020) o los traslados que deben hacerse como parte de la vida cotidiana (Chatterjee et al., 2020).

Una de las cuestiones que interfiere en la consecución del enriquecimiento mutuo entre trabajo y familia y provoca que ambos dominios entren en conflicto es la mala definición de las fronteras entre una esfera y otra. Las fronteras entre las esferas familiar y laboral son tanto espaciales, como temporales (Hunter et al., 2017). El conflicto de fronteras ocurre entre roles de uno u otro dominio, cuando ocupan el mismo espacio y/o tiempo (Amstad et al., 2011). El cruce de límites se define como “la percepción individual de que una conducta, evento, o episodio rompe o descuida una importante faceta de la frontera deseada entre en trabajo y la familia” (Kreiner et al., 2009, p. 713).

A pesar de las múltiples ventajas que puedan presentar las nuevas tecnologías, su utilización ha aumentado la posibilidad de invasión de los límites de ambas esferas (Hunter et al., 2017), posibilitando así que los límites sean menos claros. La falta de claridad de los límites espacio-temporales entre la esfera familiar y la laboral es, en general, un factor de conflicto, especialmente para las mujeres. Es importante aclarar que la transición entre diferentes dominios no se percibe necesariamente de forma negativa, y puede verse de forma positiva cuando se considera un facilitador para alcanzar objetivos en ese dominio concreto (Hunter et al., 2017). Por el contrario, puede percibirse negativamente cuando se ve como una intrusión o interrupción en el otro dominio (Amstad et al., 2011). Esta última situación contribuye a percibir la relación entre ambas esferas como conflictiva, lo que provoca estrés y posibles consecuencias para la salud mental (Amstad et al., 2011). Esta interferencia puede producirse en ambas direcciones o de una esfera a la otra (Amstad et al., 2011). Hasta ahora, los estudios indican que el impacto del trabajo en la vida familiar está más extendido que a la inversa, lo que significa que el trabajo tiende a interferir más con las responsabilidades familiares que al revés (Amstad et al., 2011). Partiendo de esta base, es posible sugerir que en lugar de percibir un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, es más probable que las mujeres consideren que la situación de teletrabajo durante un confinamiento, como el ocurrido en durante una pandemia, suponga un conflicto entre estas dos esferas.

Si bien el teletrabajo suele considerarse una estrategia organizativa destinada a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, también hay pruebas que sugieren que puede dar lugar a una mayor percepción de conflicto entre estos dos ámbitos, especialmente cuando se produce un efecto de desbordamiento de un

área a la otra. Además, se ha asociado a problemas de salud mental (Baltes et al., 2012). Concretamente, el teletrabajo necesario para la pandemia COVID-19 ha exacerbado este reto; los trabajadores, sin una preparación sustancial, se han visto confinados, realizando actividades laborales desde sus espacios personales. Esta situación incluye una importante carga de trabajo doméstico no remunerado, que recae principalmente en las mujeres (Blaskó et al., 2020).

Se han empleado diversas escalas para evaluar el equilibrio entre los ámbitos familiar y laboral, siendo la escala SWING (Geurts et al., 2005) uno de estos instrumentos. Esta Escala ha sido adaptada al español y ha demostrado propiedades psicométricas satisfactorias (Moreno-Jiménez et al., 2009). Además, se ha utilizado con éxito con diversas muestras en Chile, mostrando un rendimiento consistente (Riquelme et al., 2012). Sin embargo, esta escala carece de un enfoque específico en la perspectiva de las mujeres y no da cuenta de los aspectos únicos del teletrabajo. Además, la emergencia sanitaria derivada de la pandemia de COVID-19 introdujo peculiaridades que pueden no ser fácilmente observables en otras circunstancias. A la luz de estas consideraciones, este estudio pretende desarrollar y validar una escala más pertinente que evalúe la percepción del teletrabajo femenino en el contexto de confinamiento familiar, tal como fue el caso de la pandemia por COVID-19.

Método

Diseño

Este estudio instrumental tuvo como objetivo desarrollar la escala abarcando su diseño o adaptación, y evaluar sus propiedades psicométricas (León y Montero, 2015). En concreto, esta investigación se centró en examinar las propiedades psicométricas relacionadas con la construcción,

fiabilidad y validez de una escala diseñada para medir las actitudes hacia el teletrabajo durante una situación de pandemia. Adicionalmente, el estudio exploró la interacción entre estas actitudes y el concepto de conciliación trabajo-familia en mujeres que realizan teletrabajo en Chile, circunstancia derivada de las medidas implementadas debido a la pandemia COVID-19.

Participantes

Se empleó un método de muestreo no probabilístico para seleccionar a 1137 participantes que debían cumplir los siguientes criterios de inclusión: (a) mujeres mayores de 18 años, (b) personas residentes en Chile, y (c) aquellas que decidieran participar voluntariamente en el estudio, (d) que hubieran adoptado el teletrabajo debido a las medidas implementadas en respuesta a la Pandemia COVID-19. La encuesta se realizó a través de un formulario virtual alojado en la plataforma Google Forms entre el 27 de abril y el 27 de mayo de 2020. Las participantes accedieron al formulario a través de un enlace distribuido por correo electrónico y anuncios en redes sociales. Además de la escala de Likert, el cuestionario incluía una sección demográfica destinada a recopilar datos para la caracterización de la población y una sección de preguntas abiertas. Esta última ofrecía la oportunidad de profundizar en algunos aspectos relevantes sobre la relación entre el teletrabajo y las ventajas e inconvenientes asociados en el contexto de la conciliación laboral y familiar.

A grandes rasgos, la muestra presentaba una edad media de 39,41 años (DT=9,02), con 797 participantes (70,1%) que tenían hijos y 340 participantes (29,9%) que no los tenían. En cuanto al estado civil, 277 participantes (24,4%) no tenían pareja, mientras que 860 participantes (75,6%) sí la tenían. Dentro de este último grupo, 707 participantes (62,2%) vivían con una pareja masculina, 27 participantes (2,4%)

vivían con una pareja femenina y 123 participantes (10,8%) no convivían con su pareja. Por término medio, los hogares de los participantes estaban formados por 3,3 personas. En cuanto a los contratos de trabajo, el 47% tenía un contrato indefinido, el 15% un contrato temporal, el 33% trabajaba a cambio de una remuneración y el 4% tenía otro tipo de relación contractual, principalmente en forma de trabajo autónomo. En cuanto al horario de trabajo, el 82% trabajaba a tiempo completo, el 12% a tiempo parcial y el 5% a menos de media jornada.

Instrumentos

Encuesta sociodemográfica

El cuestionario incorpora un segmento dedicado a explorar los atributos sociodemográficos, que abarcaba (a) edad, (b) situación de pareja durante el confinamiento, (c) maternidad, (d) número y edad de hijos e hijas, (e) número de personas que comparten la vivienda durante el confinamiento, (f) roles de cuidado, (g) persona/s con las que comparte tareas domésticas, (h) situación contractual, e (i) cantidad de horas de contrato. Para recoger esta información, se utilizó un formato especialmente elaborado.

Escala de teletrabajo

El instrumento consta de 12 ítems iniciales, con 8 preguntas derivadas de los conceptos propuestos por Kalliath y Brough (2008) para analizar al equilibrio trabajo/familia: (1) Múltiples roles: ítems 2, 5 y 7; (2) Equidad entre los múltiples roles: ítems 8, 9 y 10; (3) Satisfacción entre los múltiples roles: ítems 2, 4, 5, 6, 7 y 10; (4) Relación entre conflicto y facilitación: ítems 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10; y (5) Control percibido entre múltiples roles: ítem 10 (Kalliath y Brough, 2008). Las 4 preguntas restantes investigan específicamente las circunstancias únicas del teletrabajo

femenino durante la pandemia COVID-19, considerando que exploran actitud general hacia el teletrabajo: 1, 3, 11 y 12. La escala pretende explorar cuatro dimensiones, a saber: (a) *Actitud general hacia el teletrabajo* (por ejemplo, “El teletrabajo es una situación laboral muy conveniente para mí”), (b) *Actitud hacia la esfera familiar en una situación de teletrabajo* (por ejemplo, “En estos días de teletrabajo, me he dado cuenta de que trabajar en casa favorece mi vida familiar”), (c) *Actitud hacia la esfera laboral en situación de teletrabajo* (por ejemplo, “En estos días, me he sentido más estresada de lo habitual en relación con mi trabajo”), y (d) *Salud mental percibida en situación de teletrabajo* (por ejemplo, “En estos días, tengo tiempo suficiente para dedicarme a mí misma”). Cada ítem se puntúa en una escala Likert de 5 puntos, donde 1 indica “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

Para concluir, el instrumento incluyó tres preguntas abiertas que permitieran profundizar en los aspectos examinados en la escala. Las preguntas complementarias fueron: 1. Por favor, enumere las ventajas que ha tenido para usted el teletrabajo. 2. Por favor, enumere las desventajas que ha tenido para usted el teletrabajo y 3. Explique qué considera usted que podría contribuir a disminuir las desventajas que usted visualiza. Los análisis de estas preguntas no se incorporan en el presente artículo.

Consideraciones éticas

Durante la aplicación de la escala se observaron estrictamente las consideraciones éticas, adhiriéndose a los principios de voluntariedad e información. Desde el principio se presentó a los participantes una declaración de consentimiento informado exhaustiva. La confidencialidad y el anonimato se mantuvieron rigurosamente durante todo el proceso.

Procedimientos

A continuación, se describe el procedimiento seguido para evaluar las propiedades psicométricas de la escala:

Administración del instrumento

Implicó una consideración meticulosa de aspectos clave, como la clarificación de los objetivos, la voluntariedad, la confidencialidad, el tiempo de aplicación y el tratamiento de cualquier pregunta emergente. El instrumento se administró individualmente a través de plataformas virtuales, y las participantes accedieron al cuestionario tras cumplir los criterios de inclusión y disponibilidad de la muestra especificados. La administración se produjo en un único momento, dentro del periodo designado, y tuvo un alcance nacional. Por término medio, las participantes emplearon aproximadamente 20 minutos en completar todo el cuestionario.

Análisis estadístico

Se realizaron varios tipos de análisis estadísticos que se exponen a continuación: Inicialmente se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio.

Fiabilidad de la consistencia interna

Para evaluar la fiabilidad de la consistencia interna, se empleó el coeficiente omega (ω) tanto para la escala total como para sus dimensiones individuales. Esta elección se hizo debido a la naturaleza categórica-ordinal de las opciones de respuesta para los ítems (McDonald, 1999). Además, se examinó la correlación ítem-total corregida utilizando el programa gráfico gratuito JASP versión 0.11.1.

Análisis factorial exploratorio (AFE)

Antes de realizar el AFE, se llevaron a cabo varias pruebas adaptativas utilizando el

método de estimación de mínimos cuadrados ponderados robustos (RDWLS) con rotación Promin (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2019; Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza y Tomás-Marco, 2014). Para determinar el número de factores a retener, se aplicó el método de Hull para la selección de factores comunes (Lorenzo-Seva et al., 2011). Por último, se utilizó el programa FACTOR para realizar el ALP. Para evaluar la validez de la estructura del modelo, siguiendo las recomendaciones

de Hair et al., (2010), se calcularon los siguientes índices de bondad de ajuste: i) χ^2 / gl (Coeficiente de χ^2 dividido por los grados de libertad), ii) CFI robusto (comparative fit index), iv) NNFI (Non-Normed Fit Index), y v) RMSEA (Root mean square error of approximation). Según Browne y Cudek (1993) y Hair et al., 2010, un modelo se considera adecuado cuando presenta índices $\geq 0,90$, χ^2/gl entre 2 y 5, y $RMSEA \leq 0,08$.

Resultados y discusión

Procedimientos de construcción y validez de contenido de la escala:

Figura 1
Escala de teletrabajo femenino en situación de pandemia por COVID-19.

	1	2	3	4	5		
1	El teletrabajo es una situación laboral muy conveniente para mí						
2	En estos días de teletrabajo, me he dado cuenta que trabajar en la casa favorece mi vida familiar						
3	Mi empleador se ha preocupado de proporcionar todos los elementos que requiero para realizar mi trabajo de manera adecuada						
4	Mi empleador ha considerado mis circunstancias familiares a la hora de solicitar que ejerza mis funciones desde la casa						
5	En estos días, mi familia ha facilitado mi trabajo						
6	Las personas que viven conmigo realizan labores domésticas equivalentes a las mías en calidad y cantidad						
7	Mis labores domésticas se han visto favorecidas por mi trabajo en la casa						
8	En estos días, me he sentido más estresada de lo común en relación con mi trabajo						
9	En estos días, me he sentido más estresada de lo común en relación con mi vida familiar						
10	En estos días, tengo tiempo suficiente para dedicarlo a mí misma						
11	Creo que el teletrabajo puede facilitarle la vida a las mujeres						
12	Prefiero trabajar en un espacio diferente a mi casa						

Figura 1: Escala de Teletrabajo Femenino en una Situación de Pandemia COVID-19. Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Fiabilidad de Consistencia Interna Total.

Los análisis posteriores se realizaron con los 1.137 participantes de la muestra. Inicialmente, se evaluaron los promedios de los ítems, que oscilaron entre 2,06 y 3,14, con desviaciones típicas entre 1,18 y 1,45. Estos valores indican la ausencia de un efecto “suelo” (1) o “techo” (5) para cualquiera de los 12 ítems examinados. La correlación ítem-total de la escala osciló entre $r = 0,313$ y $r = 0,621$. Cabe destacar que la fiabilidad de la consistencia interna de la escala total alcanzó un ω Omega McDonald de 0,831.

Análisis factorial exploratorio

Tras la selección de la matriz de asociación para el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), un examen de las distribuciones de los ítems reveló coeficientes: el rango de asimetría de -2 a 2 ($CA_F = 5.691$, $p = 1.00$) e inferiores para curtosis entre -2 y 2 (curtosis = 184.386 $p = 0.00$). Dado este incumplimiento de distribución normal multivariada, sumada al carácter ordinal de las opciones de respuestas (5 opciones tipo Likert), se empleó una matriz de correlación policórica de magnetita (Choi, et al., 2011), adhiriéndose al criterio de un tamaño muestral mínimo de 300 participantes (Lloret-Segura et al., 2014).

La adecuación del AFE se evaluó mediante varios criterios: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,847), prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 5666.1$, $gl = 66$, $p = 0.00$) y determinante de la matriz de correlación ($\alpha = 0,006$). Estos criterios demostraron colectivamente una adecuación satisfactoria, según los estándares descritos por Lloret-Segura et al. (2014).

En cuanto al método de estimación, se empleó el método de Mínimos Cuadrados Ponderados Robustos (RDWLS). Este método se recomienda para analizar datos ordinales que no se ajustan al criterio de distribución normal multivariada. Adicionalmente, un método robusto de

rotación oblicua, Promin (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2019; Lloret-Segura et al., 2014). Al determinar el número de factores a retener, el método Hull identificó cuatro factores entre los 12 elementos. Esta elección fue corroborada por valores de ajuste satisfactorios: $gl = 24$; $p < 0.010$; $\chi^2 / gl = 42.785$; CFI = 0.991; NNFI = 0.976; RMSEA = 0.059 los cuales explicaron el 0,713% de la varianza total (Lorenzo-Seva et al., 2011).

Utilizando el criterio de conservar las variables con cargas factoriales mayores a 0,4, se decidió eliminar el ítem 7 (0.307), re-especificando el modelo y obteniendo valores de ajustes satisfactorios: $gl = 17$; $p < 0.183$; $\chi^2 / gl = 22.211$; CFI = 0.995; NNFI = 0.983; RMSEA = 0.052; los cuales explicaron el 0,745% de la varianza total (Lorenzo-Seva et al., 2011). La Tabla 1 muestra la matriz de factores rotada, destacando cargas factoriales que superan 0,4, mientras que la Tabla 2 proporciona estadísticas descriptivas de los factores y sus variables correspondientes. Para cada subescala recién formada, se proporciona una descripción sucinta que describe el contenido compartido entre los elementos agrupados. Además, se incluye una frase resumida para capturar la característica de creencia central de cada subescala.

Factor 1, Salud Mental (3 ítems, Omega McDonald's $\omega = 0.726$).

Dentro de este factor, se consolidaron los ítems 8, 9 y 10. Los dos primeros ítems profundizan en la escalada del estrés tanto en el ámbito laboral como familiar, con un enfoque específico en la contingencia. Las investigaciones indican que el aumento del estrés y los conflictos entre el trabajo y la familia están relacionados con niveles elevados de agotamiento (Smith et al., 2018). Además, se incorpora una asignación de tiempo autoinformada, reconociendo la tendencia observada durante la pandemia en la que las mujeres, en ge-

neral, experimentan mayores niveles de carga y son más susceptibles a los desafíos de salud mental en comparación con los hombres (Pieh, Budimirab y Probst, 2020). Las respuestas dentro de este factor revelan que las participantes expresan niveles elevados de estrés y una percepción de falta de tiempo personal.

Factor 2, Esfera Laboral (2 ítems, Omega McDonald's $\omega = 0.715$).

Este factor consolida los ítems 3 y 4, explorando las percepciones de las participantes sobre cómo su empleador contribuye al equilibrio general entre el trabajo y la familia. La investigación sugiere que el apoyo del lugar de trabajo está relacionado con niveles reducidos de estrés y disminución del conflicto entre el trabajo y la familia (Barnett et al., 2019). Por el contrario, un alto nivel de telepresión desde el lugar de trabajo se asocia con un mayor estrés y un mayor conflicto entre el trabajo y la familia (Barber et al., 2019).

Factor 3, Teletrabajo (4 ítems, Omega McDonald's $\omega = 0.827$).

Este factor amalgama los ítems 1, 2, 11 y 12, encapsulando la postura general de las mujeres sobre el teletrabajo, especialmente considerando las circunstancias asociadas con la pandemia. Si bien el ítem 12 investiga las actitudes hacia el trabajo fuera del hogar en general, el enfoque permanece en la perspectiva más amplia del teletrabajo durante la pandemia. La li-

teratura existente sugiere que el teletrabajo puede perpetuar desigualdades de género similares a los trabajos presenciales tradicionales, lo que podría hacer que la situación del teletrabajo sea menos satisfactoria para las mujeres (Gálvez, Tirado y Alcaraz, 2020). Además, la presencia de niños/as tiende a llevar a las mujeres, más que a los hombres, a participar en el teletrabajo, alineándose con las expectativas relacionadas con el género (Zhang et al., 2020). Sin embargo, los estudios previos a la pandemia indican que las mujeres albergan preocupaciones sobre el impacto del teletrabajo en sus carreras, principalmente debido a la carga desproporcionada de trabajo doméstico no remunerado que soportan en comparación con los hombres (Chung y van der Lippe, 2020). De hecho, este estudio revela una actitud negativa general hacia el teletrabajo, tanto en el contexto pandémico como en general.

Factor 4, Esfera Familiar (2 ítems, Omega McDonald's $\omega = 0.638$).

Este factor abarca los ítems 5 y 6, profundizando en las actitudes de las mujeres hacia el papel que desempeña su familia para lograr un equilibrio trabajo / familia. Se ha visto que el apoyo familiar puede ser percibido como un moderador importante del balance trabajo/familia (Rahim et al., 2020). En nuestra medición, surge una tendencia discernible que indica una proclividad a percibir a la familia como facilitadora en el contexto de la vida laboral dentro del escenario estudiado.

Tabla 1
Cargas factoriales por ítems y proporción de varianza por dimensión

Extracción: RDWLS; Rotación: Promin robusto; * Se incorporan sólo las cargas factoriales mayores

Ítems	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Proporción de varianza
	Salud mental	Esfera laboral	Teletrabajo	Esfera familiar	
V1	-	-	0.823	-	
V2	-	-	0.715	-	0.122
V3	-	0.771	-	-	
V4	-	0.799	-	-	
V5	-	-	-	0.739	
V6	-	-	-	0.729	0.089
V8	0.893	-	-	-	
V9	0.815	-	-	-	
V10	0.444	-	-	-	0.417
V11	-	-	0.804	-	
V12	-	-	0.807	-	0.117
Varianza total explicada					0.745

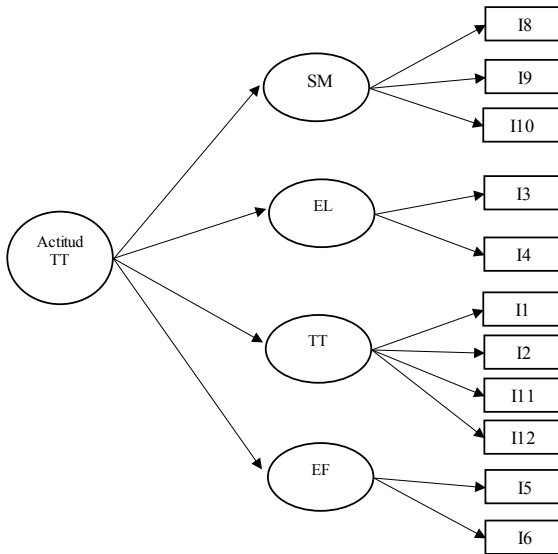
Extracción: RDWLS; Rotación: Promin robusto; * Se incorporan sólo las cargas factoriales mayores a 4. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2
Estadística descriptiva y consistencia interna de ítems y dimensiones de la escala de teletrabajo femenino ($n = 1137$).

Subescala/ítem	$M(DE)$	Asimetría	Curtosis	Omega McDonald's Ω	Λ
Salud mental	2.37(1.069)	0.576	-0.444	0.726	
I8	2.15(1.269)	0.896	-0.338	0.565	0.598
I9	2.59(1.347)	0.427	-1.028	0.594	0.570
I10	2.40(1.385)	0.557	-1.022	0.731	0.460
Esfera laboral	2.99(1.264)	-0.001	-1.077	0.715	
I3	2.94(1.450)	0.064	-1.360		0.556
I4	3.06(1.417)	-0.088	-1.272		0.556
Teletrabajo	2.75(1.007)	0.260	-0.670	0.827	
I1	3.08(1.211)	-0.114	-0.895	0.770	0.680
I2	3.14(1.287)	-0.150	-1.062	0.784	0.646
I11	2.70(1.297)	0.233	-1.017	0.768	0.681
I12	2.06(1.178)	0.956	0.029	0.804	0.589
Esfera familiar	3.28(1.149)	-0.136	-0.929	0.638	
I5 2.94(1.450)		0.064	-1.360		0.469
I6	3.06(1.417)	-0.088	-1.272		0.469
Escala total	2.79(0.793)	0.344	-0.542	0.818	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2
Modelo teórico escala teletrabajo final.



Nota: TT = Teletrabajo; SM = Salud Mental; EL = Esfera Laboral; TT = Teletrabajo; EF = Esfera familiar

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Este estudio tuvo como objetivo desarrollar y evaluar las propiedades psicométricas de una escala que mide la Percepción del Teletrabajo Femenino durante situaciones de confinamiento familiar, levantada con ocasión de la Pandemia de COVID-19 en la población chilena. Con base en los resultados psicométricos adquiridos, es evidente que el modelo final es adecuado y competente para evaluar las actitudes de las mujeres con respecto a la interacción trabajo y familia en el contexto del teletrabajo durante una crisis de salud.

La versión definitiva de 12 ítems demostró métricas satisfactorias de confiabilidad de consistencia interna, tanto en general como en los cuatro factores emergentes (coeficientes omega de McDonald's que oscilan entre $\omega = 0,63$ y $\omega = 0,82$).

Antes de realizar el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), las evaluaciones de adecuación de los datos mostraron valores favorables para Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), la prueba de esfericidad y determinante de la matriz de correlación. Con respecto al EFA, se identificó una solución inicialmente sólida, que se refinó aún más al excluir el ítem 7 debido a una carga de factores por debajo de 0,4. Este ajuste resultó en valores de ajuste estructural satisfactorios adecuados ($gI = 17$; $p < 0,183$; $\chi^2 / gI = 22,211$; CFI = 0,995; NNFI = 0,983; RMSEA = 0,052), los cuales explicaron el 0,745% de la varianza total (Lorenzo-Seva et al., 2011).

Los hallazgos subrayan la relevancia de los factores relacionados con la salud mental y el teletrabajo, probablemente entrelazados con las contingencias inherentes a las situaciones laborales y familiares

de las mujeres participantes. La naturaleza exploratoria de este instrumento requiere más investigación para validar sus propiedades psicométricas a través de modelos de ecuaciones estructurales. Las consideraciones recomendadas para futuras investigaciones incluyen: i) emplear un muestreo aleatorio para la población participante y comparar los resultados con un grupo de mujeres teletrabajando en situación de confinamiento familiar sin relación con la crisis de salud, y ii) incorporar un mínimo de dos ítems para cada una de las dimensiones—trabajo y familia—con el objetivo de cumplir con el criterio mínimo de tres ítems por escala.

Los hallazgos resaltan el imperativo de profundizar en las complejidades de implementar el teletrabajo en medio del escenario laboral planteado por la pandemia de COVID-19 para las mujeres y de futuros escenarios en los que se considere el teletrabajo femenino, luego de que se instalaran tecnologías y dispositivos que facilitan su implementación. Esto implica una exploración integral de los riesgos psicosociales que esta interacción desequilibrada entre las esferas laboral y familiar plantea para la salud mental. Adicionalmente, se justifica un examen más detallado para comprender la dinámica de cómo interactúan las esferas familiar y laboral, particularmente en los casos en que la implementación de esta modalidad de trabajo se convierte en una necesidad debido a emergencias.

Referencias bibliográficas

- Baltes, B. B., Clark, M. A., & Chakrabarti, M. (2012). Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. En N. Garcea, S. Harrington, y P. A. Linley (Eds.), *Scholarly Research Reviews. Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 201 - 212). <https://doi.org/10.1093/oxford-hb/9780195335446.013.0016>
- 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>
- Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work-life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health, 35*(3), 350-362. <https://doi.org/10.1002/smi.2864>
- Barnett, M. D., Martin, K. J., & Garza, C. J. (2019). Satisfaction With Work-Family Balance Mediates the Relationship Between Workplace Social Support and Depression Among Hospice Nurses. *Journal of Nursing Scholarship, 51*(2), 187-194. <https://doi.org/10.1111/jnu.12451>
- Blaskó, Z., Papadimitriou, E., & Manca, A. R. (2020). How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe? <https://data.europa.eu/doi/10.2760/37511>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health, 473-487*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Browne, M.W. and Cudeck, R. (1993). *Alternative Ways of Assessing Model Fit*. In: Bollen, K.A. and Long, J.S., Eds., *Testing Structural Equation Models*, Sage, Beverly Hills, 136-162.
- Chatterjee, K., Chng, S., Clark, B., Davis, A., De Vos, J., Ettema, D., Martín, A., & Reardon, L. (2020). Commuting and wellbeing: a critical overview of the literature with implications for policy and future research. *Transport Reviews, 40*(1), 5-34.

<https://doi.org/10.1080/01441647.2019.1649317>

Choi, J., Kim, S., Chen, J. & Dannels, S. (2011). A Comparison of Maximum Likelihood and Bayesian Estimation for Polychoric Correlation Using Monte Carlo Simulation. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 36(4), 523–549. <https://doi.org/10.3102/1076998610381398>

Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Soc Indic Res*, 151, 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Gálvez, A., Tirado, F., & Alcaraz, J.M. (2020). “Oh! Teleworking!” Regimes of engagement and the lived experience of female Spanish teleworkers. *Business Ethics: A Eur Rev.*, 29(1), 180–192. <https://doi.org/10.1111/beer.12240>

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Hooff, M. & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*. 19(4) 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>

Gagnano, A., Simbula, S. & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907; 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Pearson-Prentice Hall.

Hunter, E. M., Clark, M.A., & Carlson, D. S. (2017) Violating Work-Family Boundaries: Reactions to Interruptions at Work and Home. *Journal of Management*, 45 (3), 1284-1308. <https://doi.org/10.1177/0149206317702221>

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>

Kim, J., Henly, J., Golden, L., & Lambert, S. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family* 82 (3), 892–910. <https://doi.org/10.1111/jomf.12633>

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>

León, O. y Montero, I. (2015). *Métodos de investigación en psicología y educación: Las tradiciones cuantitativa y cualitativa* (4ta ed.). McGraw-Hill.

Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavior Research Methods*, 38(1), 88-91. <https://doi.org/10.3758/BF03192753>

Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2019). *Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation*. Technical report, URV.

Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H.A. (2011). The Hull method for selecting the number of common factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46, 340-364. <https://doi.org/10.1080/00273171.2011.564527>

- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz, A., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*. 21(2), 331-337.
- Pieh, C., Budimir, S., & Probst, T. (2020). The effect of age, gender, income, work, and physical activity on mental health during coronavirus disease (COVID-19) lockdown in Austria. *Journal of Psychosomatic Research*, 136, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110186>.
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking Work-Life Balance and Employee Well-Being: Do Supervisor Support and Family Support Moderate the Relationship? *International Journal of Business & Society*, 21(2), 588–606. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3273.2020>
- Riquelme, E., Rojas, A., y Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*. 16(18), 203-215.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M.-A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287-292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework, *Transportation Research*, 141, 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>