



**UNIVERSIDAD DE ARTES, CIENCIAS Y COMUNICACIÓN
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

Trabajo para optar al Grado Académico de Licenciado/a en Psicología y al Título
Profesional de Psicólogo/a

“ESCALA DE ACTITUD HACIA EL TELETRABAJO”

Profesor/a guía

María Consuelo San Martín Miranda

Estudiante/es

Carla Lizama - Paulina Rojas - Claudio de Barca

Santiago de Chile, Noviembre de 2020

Índice

Resumen	3
Abstract.....	3
Introducción.....	5
Conceptualización de Teletrabajo... ..	8
Características del Teletrabajo.....	9
Implementación de una nueva praxis laboral	9
Importancia del factor actitud en una nueva forma de trabajo... ..	11
Objetivo General.....	14
Objetivos específicos	14
Hipótesis	14
Metodología.....	15
Instrumento	16
Procedimiento	18
Análisis de datos	19
Resultados.....	19
Discusión	20
Referencias	25
Anexos	32

Resumen

El teletrabajo es una modalidad de organización del trabajo implementada paulatinamente en los últimos años, sin embargo, ante el contexto sanitario por el Covid-19, aumentó el número de empresas que optaron por ésta modalidad, la cual cobró mayor relevancia, dando cuenta de ventajas y desventajas del modelo, pero poco se ha indagado en los aspectos psicológicos adversos que conlleva. El presente estudio aborda el concepto *actitud* como un constructo, conformado por tres dimensiones medibles y observables: dimensión afectiva, cognitiva y conductual. Dada la escasa existencia de instrumentos que permitan realizar una medición, el objetivo de la presente investigación es el diseño e implementación de una escala de actitudes tipo Likert, que permita conocer la actitud de las personas frente al *teletrabajo*, el cual será aplicado a trabajadores bajo esta modalidad en la ciudad de Santiago. Los resultados permitirán plantear si es necesario generar cambios en el modelo y abrir campo para nuevas investigaciones.

Palabras clave: Teletrabajo, Escala, Actitud, Genero

Abstract

Teleworking is a modality of work organization that has been gradually implemented in recent years. However, in the health context, Covid-19 has increased the number of companies that have opted for it, and this has become more relevant, and the advantages and disadvantages of the model have been noted, but little research has been done into the adverse psychological aspects involved. This study deals with the concept of attitude as a construct, made up of three measurable and observable dimensions: the affective, cognitive and behavioral dimensions. Given the scarce existence of instruments that allow this construct to be measured, the objective of this research is the design and implementation of a Likert-type

attitude scale that allows us to know people's attitudes to teleworking, which will be applied to workers in this modality in the city of Santiago. The results will make it possible to consider whether it is necessary to generate changes in the model and open up the field for new research.

Keywords: Telework, Scale, Attitude, Gender

Introducción

La última parte del siglo XX e inicios del siglo XXI es una etapa que ha estado caracterizada por profundas transformaciones en el mercado del trabajo. Entre los factores que explican este proceso de cambio se encuentran los nuevos modelos de organización del trabajo y la revolución tecnológica, que la mayoría de las veces es consignada como el factor decisivo en el desarrollo del teletrabajo, uno de los fenómenos más novedosos, al menos en apariencia, dentro del mercado laboral en este período, a pesar de que esta data aproximadamente de los años 70' (González, 2010).

Jack Nilles es reconocido como pionero en la conceptualización del teletrabajo en la década del setenta (De la Cámara, 2000). Nilles (1976) definió el concepto de *telecommuting* que refiere a "la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo" y que más tarde, se concreta en el fenómeno de intercambio entre lugar de trabajo y lugar de residencia lo cual permitía el ahorro energético al disminuir el gasto en combustible. En este sentido, dicho intercambio no es exclusivamente de flujo de personas, sino que además, se intercambia por ejemplo, información, insumos tangibles e intangibles y elementos tecnológicos provistos por las empresas para el desarrollo de la actividad. Se trata entonces, de toda aquella modalidad de trabajo realizada en espacios o dependencias externas a las destinadas por la organización para el desarrollo del trabajo y en base al uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), cuyos beneficios van desde desplazamientos más cortos hasta un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral (OIT, 2016).

En Chile, la Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial, encargada por el Ministerio del Trabajo, en noviembre de 2018, reveló que el 81%

de las personas estaría dispuesto a teletrabajar. Así mismo, y según el sondeo, el 89% cree que el teletrabajo mejoraría sus condiciones generales de vida. Además, un 73% de los encuestados cree que las ventajas del teletrabajo son el mejorar sus condiciones familiares y una mejor conciliación Trabajo /Familia. Finalmente, según los resultados de esta evaluación, el 89% de los encuestados considera que el teletrabajo es una oportunidad para incorporar al mercado laboral a un mayor número de mujeres, personas discapacitadas y adultos mayores (Palacios, 2018)

En la actualidad y debido a la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud a raíz del Covid-19 (OMS, 2020), la modalidad de teletrabajo cobró tal relevancia, que con fecha 26 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.220 que “Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”, que regula dicha modalidad. Como su nombre lo indica la ley modifica el Código del Trabajo en su artículo 22° e incorpora el Capítulo IX nuevo en el Título II del Libro I, denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, compuesto desde el artículo 152 quáter G hasta el artículo 152 quáter O. Sin embargo, la atención ha estado más bien puesta en los beneficios que significa su implementación en el contexto actual, dejando de lado la dimensión humana que un cambio de tal magnitud conlleva y que se ve irremediamente reflejado en la actitud de las personas frente a este modelo.

La escasa o casi nula existencia de instrumentos de medición de actitudes frente al teletrabajo en la literatura revisada, nos propone un importante desafío: El diseño, la construcción y validación de un instrumento confiable, que permita estudiar en detalle la variable *actitud de las personas frente al teletrabajo*.

Ahora bien, al hablar de actitud, podemos destacar que es un constructo de dimensión

múltiple bastante estudiado, particularmente desde la psicología social, la cual cuenta con varias y heterogéneas definiciones, de las cuales es posible inferir tres elementos centrales en cuanto a la composición del constructo; Un componente *cognitivo*, un componente *afectivo* y un componente *conductual*, y estos son observables en relación a la respuesta que estos elementos provocan: respuestas de tipo afectivo, cognitivo y conductual. Por tanto "la coexistencia de estos tres tipos de respuestas como vías de expresión de un único estado interno (la actitud), explica la complejidad de dicho estado y también que muchos autores hablen de los tres componentes o elementos de la actitud" (Morales, 1999, p. 195).

En 2020, en el marco de la crisis sanitaria que afecta a todo el mundo producto del Covid-19, en Chile muchas empresas han decidido implementar la modalidad de teletrabajo como una manera de evitar el contagio. Hecho que ha sido muy bien recibido por las y los trabajadores, que ven beneficiada su calidad de vida, sin embargo, se han obviado los efectos adversos que esta forma de trabajar podría tener sobre las personas y que comienzan a evidenciarse según una encuesta realizada el primer semestre de 2020, la que da cuenta de niveles de agotamiento excesivo y niveles de engagement particularmente bajos. (Circular HR, 2020). Al cambiar el escenario, por supuesto cambian las condiciones y las exigencias. Un ejemplo de ello es que, si bien es cierto, los avances en tecnología favorecen esta modalidad de trabajo, también es cierto, que podrían ocasionar elevados cuadros de ansiedad y angustia por cumplir con las demandas impuestas, sobre todo en aquellos trabajadores que no cuentan con manejo tecnológico, considerando que no existe el tiempo necesario para adquirir los conocimientos requeridos, debido a que la crisis sanitaria se ha presentado de manera repentina y además muy apremiante, generando estrés y angustia en los trabajadores.

Para efectos de esta investigación, tomaremos como referencia la definición de actitud que postula que ésta es “Una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación a favor o en contra de una entidad u objeto” (Eagly & Chaiken, 1993). Por lo tanto, y teniendo en consideración la conceptualización, de *teletrabajo* y *actitud*, se considerará la *actitud hacia el teletrabajo* como la disposición favorable o desfavorable hacia esta forma de organización del trabajo, desde lo que se desprende que la definición operacional del componente afectivo se entenderá como las reacciones emocionales positivas o negativas hacia el teletrabajo. En relación al componente cognitivo, su definición operacional corresponderá a aquellas opiniones reportadas favorable o desfavorablemente hacia el teletrabajo. Y finalmente, el componente conductual, será entendido como toda acción a favor o en contra del teletrabajo.

Conceptualización de Teletrabajo

El teletrabajo ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aquel trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de un computador (Ushakova, 2015). A su vez, la OIT, también lo define como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías” (Bustos & Mazzo, 2011, p .3).

La OIT utiliza tres conceptos para referirse a esta modalidad de trabajo, los cuales pueden ser utilizados indistintamente y como sinónimos, dependiendo del contexto, pero define distinciones sustanciales para cada uno de ellos. Así, el trabajo a distancia resalta el carácter remoto de los servicios prestados, y el teletrabajo se enfoca esencialmente en la utilización de tecnologías de la información y comunicación. (Di Martino en Ushakova,

2015, p.2). La Asociación Española de Teletrabajo (AET), lo define como “el modo de realizar la actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación” (Morales & Romanik Foncea, 2011p. 11).

Características del teletrabajo

Las principales características de esta modalidad de trabajo corresponden a: *Espacialidad*, vale decir, que debe desarrollarse en un espacio ajeno a las dependencias de la empresa; *El uso de TIC`s*, que juegan un papel importante en la organización, control y gestión de la información que será procesada en un lugar alejado y permite la comunicación fluida entre colaboradores y la empresa; *La habitualidad*, que refiere a que el teletrabajador debe realizar su trabajo de igual forma; y la *organización*, en donde la utilización de las nuevas tecnologías cobran especial relevancia. (Morales & Romanik Foncea, 2011).

Para efectos de este estudio, utilizaremos el concepto de *Teletrabajo*, que plantea la AET, que define a éste como “*el modo de realizar la actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación*” (Morales & Romanik Foncea, 2011, p. 11).

Implementación de una nueva praxis laboral

En el actual contexto de emergencia sanitaria originada por la aparición del virus COVID-19 (OMS, 2019), el sistema de teletrabajo ha cobrado especial relevancia, dado que representa una solución viable para poder dar continuidad a la dinámica económica y financiera del planeta, además de permitir la estabilidad laboral y el desarrollo intelectual y

profesional de las personas, pero a su vez, ha dejado en evidencia las dificultades a la hora de considerar la actitud de las personas hacia éste.

Como hemos mencionado anteriormente, los avances tecnológicos y las nuevas formas de comunicación, han modificado las relaciones humanas dentro de la sociedad, y han dado origen a nuevas formas de relacionarse al interior de las empresas, además de nuevas estrategias de competitividad, enfrentando a las personas a nuevas exigencias que se contraponen con sus expectativas previas y futuras del trabajo, llevándolos a actuar de forma evaluativa, esto quiere decir, y tal como plantean Eagly & Chayken (1993) en su definición de actitud, se evidencia la tendencia a actuar de una manera determinada, que se expresa a favor o en contra de un objeto, en este caso, una nueva forma de desempeño de funciones laborales, que está condicionada por elementos cognitivos, afectivos y conductuales de los sujetos, lo que repercutiría tanto en la percepción de la puesta en práctica de este nuevo modelo, como en la relación de los sujetos con su entorno laboral, social, familiar, y con la tecnología.

Una de las ventajas del teletrabajo es que se orienta a la eficacia y eficiencia del potencial humano, por lo que es importante, previo a su implementación investigar, sobre la actitud de quienes lo llevarán a cabo.

Importancia del factor actitud en una nueva forma de trabajo

Aunque existe poco desarrollo en el ámbito de la investigación sobre escalas de actitud hacia el teletrabajo, en 2016, un estudio realizado en Colombia para determinar justamente qué factores inciden en la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios, concluyó que, entre los factores asociados hacia el interés por teletrabajar surgen principalmente los relacionados con aspectos aptitudinales y *actitudinales* hacia el

uso de las TICs en las actividades laborales, mientras que por el contrario, los aspectos individuales, el entorno laboral y el tipo de actividades realizadas presentan muy poca incidencia en la disposición a teletrabajar (Tapasco & Giraldo, 2016). Por otra parte, las diferencias generacionales juegan un rol fundamental, en donde, las generaciones más jóvenes dan mayor valor a la autonomía e independencia que brinda la posibilidad del teletrabajo. Además, según el mismo estudio se evidenciaron importantes datos sobre percepción de teletrabajo según género, es decir, las mujeres tienen menos opciones para teletrabajar, presuntamente por el factor “vida familiar”, sin embargo, son más proclives a aceptarlo cuando se les presenta (Tapasco & Giraldo, 2016).

De acuerdo a la definición del constructo actitud que proponemos para este estudio, la actitud es una expresión evaluativa, y como tal, se manifestará en acuerdo o en desacuerdo con la práctica de una nueva forma de trabajar, dependiendo de la experiencia previa del sujeto de estudio, haciendo de ésta una buena o mala experiencia.

Dada la naturaleza subjetiva de este constructo, la actitud no es susceptible de observación directa, por lo cual, debe deducirse del comportamiento manifiesto, a través de la expresión verbal de los sujetos de investigación. Investigar sobre aspectos subjetivos de la conducta representa un reto tanto a nivel de observación, como en la capacidad de registro, sensibilidad y sistematicidad del instrumento diseñado para tal fin (Blanco & Alvarado, 2005).

Para ello es necesaria la elaboración formal de un instrumento, válido y confiable, que nos indique si la cuantificación es exacta, si éste mide lo que dice medir y si esta medición es estable en el tiempo (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez & Sanz Rubiales, 2011).

Respecto al problema de investigación, se precisa de un instrumento que nos dé la posibilidad de medir la variable *actitud de las personas frente al teletrabajo*, para que de este modo, la implementación de dicha modalidad sea en efecto una práctica viable para trabajadores y empresas, ya que, visualizar las actitudes y comportamientos, permitirá tener una visión más clara de aquellos elementos que pueden interferir en los resultados esperados del modelo en las organizaciones.

En cuanto al instrumento que utilizaremos para los fines de esta investigación, nos hemos propuesto crear una *escala* que mida la actitud frente al teletrabajo, entendiendo esto último como la disposición, a favor o en contra, hacia esta modalidad.

Proponemos el diseño, la construcción y validación de un instrumento a base de una encuesta de formato politómico, puesto que, en dicho formato no existen respuestas correctas o incorrectas, así como tampoco existe un grado de dificultad del ítem, sino que más bien, un parámetro de posición de cada respuesta, lo que indica la intensidad con que se debe poseer la característica medida (Asún & Zúñiga, 2008).

Es importante señalar, que cuando se aplica una escala de actitudes, lo que se busca conocer es: (a) el escalamiento de las personas, (b) el grado en que la muestra o subgrupos de ella poseen la actitud medida, (c) el grado de asociación entre la actitud y otras variables y (d) la calidad psicométrica del instrumento utilizado (Asún & Zúñiga, 2008).

En cuanto a la validez del instrumento, es preciso aclarar que por validez se entiende como la propiedad del instrumento para medir lo que pretende medir. (Hogan, 2015). Y para que un instrumento de estas características sea válido, es necesario comprobar su

confiabilidad, lo que se entiende como la consistencia de la medida, sin importar, de forma precisa, que es lo que se mide (Hogan, 2015).

En cuanto a los métodos para poder determinar la confiabilidad del instrumento, hemos optado por utilizar el método conocido como Alpha de Cronbach, el cual determina estadísticamente, la correlación entre los distintos ítems del instrumento. Para ello, es necesario pensar en cada reactivo como una mini forma de la prueba total. Así, podemos evaluar si cada una de éstas se correlaciona con las demás, para finalmente, sumar toda la información en una medida de confiabilidad de la consistencia interna (Hogan, 2015).

El instrumento seleccionado fue una Escala Likert de medición de actitudes, que es una escala fijada estructuralmente por dos extremos recorriendo un continuo desde favorable hasta desfavorable, con un punto medio neutral para cada afirmación (Likert, 1932, citado en Blanco & Alvarado, 2005).

En consecuencia con lo revisado y debido a la influencia que tienen las actitudes en el comportamiento de las personas, se realiza esta investigación, la que a su vez intenta dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la actitud de las personas frente a la modalidad de teletrabajo?, con el firme propósito de poder hacer viable la implementación de este modelo de organización del trabajo, basados en la percepción y experiencia de las personas frente a la misma.

Objetivo General

Conocer la actitud hacia el teletrabajo en trabajadores chilenos bajo esta modalidad, mediante el diseño, elaboración e implementación de un cuestionario tipo escala de Likert, válido y confiable que permita medir la variable actitud.

Objetivos Específicos.

OE 1: Medir la confiabilidad, es decir, la consistencia de la escala mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach.

OE 2: Evaluar la dimensión afectiva que compone al concepto de actitud. OE

3: Evaluar la dimensión cognitiva que compone al concepto de actitud. OE 4:

Evaluar la dimensión conductual que compone al concepto de actitud.

OE 5: Establecer si existen diferencias de género, en las actitudes hacia el teletrabajo, en los diferentes trabajadores chilenos.

OE 6: Determinar si existe correlación entre la variable actitud y rango etario.

Hipótesis

H1: Se espera encontrar una alta confiabilidad entre los diferentes reactivos de la escala (Objetivo específico 1)

H2: Se espera encontrar una alta confiabilidad entre los reactivos que componen la dimensión afectiva. (Objetivo específico 2)

H3: Se espera encontrar una alta confiabilidad entre los reactivos que componen la dimensión cognitiva. (Objetivo específico 3)

H4: Se espera encontrar una alta confiabilidad entre los reactivos que componen la dimensión conductual. (Objetivo específico 4)

H5: No se espera observar diferencias de género en las actitudes hacia el teletrabajo (Objetivo específico 5)

H6: Se espera observar que a menor edad mejor actitud hacia el teletrabajo. (Objetivo específico 6)

Metodología

El presente trabajo corresponde a un estudio exploratorio y descriptivo de tipo cuantitativo, realizado a trabajadores chilenos en modalidad de teletrabajo. El muestreo fue de tipo probabilístico por racimo, ya que, la selección de los participantes se realizó en función de características pertinentes al objetivo de esta investigación y estuvo compuesta por un total de 104 participantes, de los cuales 8 no se encontraban realizando la modalidad de teletrabajo, por lo que fueron excluidos de la muestra. La edad de los participantes fluctuó entre los 21 y 68 años de edad. Como único criterio de inclusión para el análisis de datos, se consideró a trabajadores que estuvieran efectuando teletrabajo al momento de la realización de este estudio.

Instrumento

Se elaboró un cuestionario tipo escala Likert que constó de un total de 31 reactivos buscando abordar la variable “*actitud*” frente al teletrabajo. Los ítems se dividieron en tres dimensiones, afectiva, cognitiva y conductual. El puntaje de la escala general y cada una de las sub escalas (o dimensiones) en cada uno de sus reactivos va de 1 a 5, en donde 1 es “Muy de acuerdo” y 5 es “Muy en desacuerdo”, existiendo un punto medio de neutralidad.

En la primera parte del cuestionario se caracterizó la muestra con datos sociodemográficos básicos para el análisis posterior, edad, sexo, estado civil, hijos y cantidad de años realizando teletrabajo. En la segunda parte del cuestionario se presenta la escala tipo Likert con 31 reactivos, que se agrupan en tres dimensiones, que pretenden indagar en la variable actitud en sus distintas dimensiones: dimensión afectiva (11), a la cual corresponden los reactivos 1 al 11, dimensión cognitiva (11), a la cual corresponden los reactivos del 12 al 22; y dimensión conductual (9), para la cual se agrupan los reactivos 23 al 31. El puntaje de la escala general y cada una de las sub escalas se ubican en uno de 5 intervalos, los que representan la dirección y fuerza de la *Actitud*. Los intervalos son: Muy Negativa, Negativa, Neutra, Positiva y Muy Positiva. (ver tabla n°1 intervalos de puntaje)

Tabla n°1: Intervalos de Puntaje

Intervalo	Escala General	Sub-escala Afectiva	Sub-escala Cognitiva	Intervalo	Sub-escala Conductual
Muy Negativa	31	11	11	Muy Negativa	9-17
Negativa	32-62	12-23	12-23	Negativa	18-26
Neutra	63-93	24-35	24-35	Neutra	27-35
Positiva	94-124	36-47	36-47	Positiva	36-44
Muy Positiva	125-155	48-55	48-55	Muy Positiva	45

Se analizó la confiabilidad de la escala general y cada una de las sub escalas, y los resultados arrojaron un Alfa de Cronbach de 0.725 para la escala general, y para las sub escalas, afectiva, cognitiva y conductual, de 0.751, 0.700 y 0.386 respectivamente. En vista de esto último, se realizó una correlación de Pearson, encontrándose la necesidad de invertir los puntajes en los reactivos 21 de la dimensión cognitiva y 23 al 31 de la dimensión conductual. Se realizó análisis de confiabilidad y se vio que excluyéndose los ítems 25, 27, 28 y 31, la confiabilidad de esta dimensión aumentaba de 0,386 a 0,667. A raíz de esto, la dirección y la fuerza de la sub escala conductual deben interpretarse, consecuentemente, de forma inversa.

Adicional a esto, se realizó la correlación de las sub escalas con la escala general, obteniéndose una correlación positiva y significativa en todas las asociaciones, esto es, 0,840 ($p \leq 0,01$) para la sub escala afectiva; 0,822 ($p \leq 0,01$) para la sub escala cognitiva; 0,281 ($p \leq 0,01$) para la sub escala conductual.

Tabla n°2: Correlación Item-Test (Sub escala Conductual)

		Suma general	Afectivo	Cognitivo	Conductual
Suma general	<i>r</i>	1	,840**	,822**	,281**
	Sig. (bilateral)		0	0	0,006
	N	96	96	96	96
Afectivo	<i>r</i>	,840**	1	,521**	0,028
	Sig. (bilateral)	0		0	0,786
	N	96	96	96	96
Cognitivo	<i>r</i>	,822**	,521**	1	-0,07
	Sig. (bilateral)	0	0		0,496
	N	96	96	96	96
Conductual	<i>r</i>	,281**	0,028	-0,07	1
	Sig. (bilateral)	0,006	0,786	0,496	
	N	96	96	96	96

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

Definición Operacional de Variables

Variable Dependiente:

Actitud: suma de la puntuación que el encuestado da a cada ítem del cuestionario.

Variables Independientes:

Edad: edad del sujeto expresada en años completos, al momento de la aplicación.

Hijos: si el sujeto tiene o no hijos, ajustado a factores binarios mediante split media.

Género: género del sujeto, masculino o femenino, ajustado a factores binarios mediante.

Split media.

Procedimiento

Para la aplicación del instrumento, éste se difundió vía correo electrónico y cada participante recibió un link para acceder al formulario encuesta, además de un informativo con el detalle y propósito de la actividad, instrucciones generales para la administración, haciendo énfasis en lo fácil de su aplicación, el poco tiempo que lleva aplicarlo, y que es de carácter anónimo; También vía correo electrónico, se le hizo entrega a cada participante de un consentimiento informado que da cumplimiento a los aspectos éticos del estudio.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, se realizó análisis de confiabilidad mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach, se realizaron correlaciones utilizando el modelo de correlación de Pearson, y se realizaron análisis con ANOVA de un factor para evaluar si existían diferencias por edad, género, o hijos.

Resultados

Para este análisis se realizó una variable dummy, procedimiento con el cual fue posible valorizar las respuestas, generando una equivalencia numérica. En el caso de la pregunta “Hijos”, la respuesta Sí, equivale a “1” y a la respuesta No, es igual a “0”, de esta forma, se realizó una ANOVA de una vía, donde el factor utilizado fue la presencia de hijos y la variable analizada fue el total obtenido en la escala general, observándose que no existen diferencias significativas en los valores obtenidos por cada uno de los grupos ($p = .519$). Este mismo análisis se realizó utilizando las variables dependientes de la dimensión afectiva ($p = .240$) cognitiva ($p = .530$) y conductual ($p = .264$), donde tampoco se observaron diferencias significativas.

De igual manera, se realizó el mismo análisis considerando como factor el género de los participantes de la muestra, definiendo con el valor “1” a los sujetos de género Femenino y con el valor “0” a aquellos de género Masculino. Los resultados, al igual que en el análisis con el factor “hijos”, no mostró diferencias significativas, obteniendo los siguientes resultados: Escala General ($p = .244$), Sub escala Afectiva ($p = .617$), Sub escala Cognitiva ($p = .119$), Sub escala Conductual ($p = .688$).

Finalmente, el mismo procedimiento se llevó a cabo con el factor “Estado Civil”, siendo para ello valorizado con “1” a quienes indicaron ser solteros, con “2” a los casados y con “3” a quienes indicaron unión civil. Los resultados obtenidos al relacionarlos con las diversas variables tampoco arrojaron resultados significativos ($p = .154$), para escala general ($p = .391$), para sub escala afectiva, ($p = .360$) para sub escala cognitiva y ($p = .202$) para la sub escala conductual.

Se realizó una correlación entre la edad de los sujetos, la suma total y las tres dimensiones, observándose una correlación positiva y significativa entre edad y la suma total ($r = .96 = .298$., $p = .003$, indicando con ello que a medida que aumenta la edad también aumentan los valores en la escala total. Al observar la correlación entre edad y la dimensión cognitiva, también observamos una correlación positiva y significativa ($r = .96 = .286$., $p = .005$. Al realizar este mismo análisis con las dimensiones afectiva y conductual, no se observan correlaciones significativas ($p > .05$).

Discusión

A partir de los resultados, se aprecia que la mayoría de los participantes ha evidenciado una actitud positiva frente al teletrabajo, y a partir de esto, es que se han analizado las variables independientes: *edad, género e hijos*.

Con respecto a la edad, la media obtenida fue de 39 años, ante lo cual podemos señalar que la percepción y actitud del teletrabajador podría tener origen en aspectos generacionales, que favorece el desarrollo del trabajo con autonomía y autodisciplina. De acuerdo a esto, algunos autores en Latinoamérica, han investigado respecto a este fenómeno, por ejemplo, la investigación realizada en Colombia por Tapasco y Giraldo (2016) denominada “Factores asociados a la disposición por el teletrabajo en docentes universitarios”, reportan que las diferencias más significativas entre los nacidos a partir de 1981, denominados “Millennials”, con personas de otras generaciones, radican, entre otras cosas, en la mayor importancia que éstos dan a la autonomía y en el balance vida-trabajo.

Según el estudio español “Teletrabajo Como Consecuencia del Covid-19: Adaptación y Experiencia” del Instituto de Ingeniería del Conocimiento (ICC, 2020), el uso de nuevas tecnologías de información no ha representado una dificultad mayor al momento de teletrabajar, sin embargo, resolver incidencias técnicas sí, lo que podría obedecer a que generaciones más jóvenes nacieron en la era de los videojuegos, y el internet, como herramienta de apoyo para aprendizaje de cualquier temática.

En nuestro estudio, al realizar el análisis por género, encontramos que un 57.7% del total de la muestra son mujeres, mientras que la participación femenina en el estudio realizado

en España por el IIC alcanzó el 60%, lo que da claras señales que apuntan a cómo el teletrabajo impacta en las mujeres y su dinámica con esta modalidad en distintas partes del mundo, debido probablemente, a la necesidad de conciliar tanto la vida laboral como el rol de madre. En el estudio mencionado en el apartado anterior, se analiza precisamente cuál es el impacto del teletrabajo en la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de las mujeres, el cual arroja como resultado, que las teletrabajadoras ven en esta modalidad, una posibilidad de instalar un discurso, en donde se pueda denunciar cómo el mercado laboral tradicional ha excluido la integración de los diferentes roles que, en general, se les ha asignado a las mujeres (Galvez-Mozo, 2020).

Lo anterior resulta aún más relevante, si consideramos los resultados de un estudio realizado en nuestro país por CADEM y Mutual de Seguridad CChC (2020) el cual señala que el 94% de las mujeres que participaron, sienten que existe desigualdad en la distribución de las tareas del hogar y en el cuidado de los hijos.

Caamaño señala que a las mujeres se les presentan mucho menos opciones de trabajar que al hombre, pero éstas son más propensas a escoger el teletrabajo cuando se presenta la oportunidad y más aún si son madres (Camaaño, 2010). Esta preferencia por la modalidad de teletrabajo, según planteamos, no vista desde la conciliación trabajo-familia, sino más bien desde una perspectiva de economía familiar que además otorga la posibilidad del cuidado y la cercanía con los hijos en el día a día, situación anhelada por muchas mujeres durante décadas, y que, sin embargo, es percibida como algo que libera pero que a la vez esclaviza, que da libertades y al mismo tiempo largas horas de trabajo. Un factor común en diversos estudios en Latinoamérica y Europa (Galvez, 2020) es la percepción de que quienes son

madres y teletrabajan, se les presenta la dificultad para concentrarse en el trabajo, producto de las distracciones por las tareas del hogar (IESE, 2020).

Con el advenimiento del proletariado en Chile, en los albores del siglo XX, se genera a su vez, la forma de ver el trabajo, en la cual la mujer pasa a ser quien debe velar por el cuidado de los hijos y de la familia, mientras que el hombre, es quien debe enfrentar el trabajo fuera del hogar y ser el sostén de la familia (Brito en Caamaño, 2010). Pero ya a partir de la última década del siglo pasado y comienzos del siglo XXI, las mismas necesidades laborales, le han devuelto, de alguna manera, el rol de trabajadora a la mujer, pero sin que eso signifique, que éstas, deban abandonar las responsabilidades familiares, principalmente, la maternidad (Conde-Pumpido en Caamaño, 2010), lo que indudablemente, sigue actuando como barrera para el desarrollo del rol de trabajadora. Algo que ha quedado en evidencia frente a la emergencia sanitaria que actualmente enfrentamos, en donde, y según un estudio realizado por Comunidad Mujer, el 88% de las mujeres que han perdido el trabajo durante el periodo de pandemia, no ha vuelto al mercado laboral (Leiva, 2020), precisamente por el retroceso que le significó a la mujer, el hecho de volver a sus hogares con el rol de madres y de encargadas del hogar, lo que provocó una suerte de involución en cuanto al terreno que como género se había logrado avanzar en materia laboral y tantas otras.

A lo anterior se suma que impulsar el teletrabajo puede tener un efecto indeseado en la igualdad de género. Por primera vez, las mujeres experimentan la dificultad de trabajar en casa al mismo tiempo que se resuelven quehaceres domésticos, hecho que, sin duda alguna, ayudará a visibilizar una realidad que ha vivido el género femenino durante siglos, puesto que, tal como se mencionó en el apartado anterior, la realidad laboral ha sido construida históricamente desde la mirada del hombre trabajador y proveedor, lo cual ha significado la

disminución de la participación de la mujer en el ámbito laboral, ya que, estas han debido, a cambio de su protección como trabajadora y madre, asumir el cuidado tanto de los hijos como de la familia (Camaaño, 2010, p. 80). Según la académica de la Universidad Austral de Chile, Myriam Márquez, el teletrabajo, desde una mirada patriarcal, es visto como una actividad “soft”, que beneficia a las mujeres al brindarles la oportunidad de dosificar el trabajo, disminuir el desgaste físico y emocional, al evitar el traslado al lugar de trabajo, y poder prestar atención a los hijos/as, todo al mismo tiempo, lo que da como resultado, que el concepto de doble presencia, se traslade a un mismo espacio. (Márquez Manzano, 2020)

En esta misma materia, un estudio español liderado por el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE) destaca que son precisamente las mujeres quienes han sufrido el mayor número de interferencias no deseadas, a raíz del teletrabajo, considerando el período de pandemia. La mayor cantidad de estas interferencias, son provocadas mayormente, por los hijos y otros dependientes, exactamente, un 20% más que lo hombres. (IESE Business School, 2020). El mismo estudio, plantea que las mujeres son quienes han sufrido la mayor fatiga mental y estrés durante el periodo de pandemia y bajo el modelo de teletrabajo, siendo las madres solteras, quienes muestran un mayor índice de fatiga mental, 33%, en relación a los hombres. Finalmente, siguiendo con los resultados presentados por el IESE, durante el período de pandemia, las mujeres han mostrado un 11% menos de vitalidad en su trabajo y un 9% en cuanto al mismo constructo en relación a la familia, esto debido a la dedicación que entregan a los hijos y a otros dependientes.

Es por ello, y dado que la modalidad de teletrabajo pareciera instalarse de forma definitiva en la sociedad, es que resulta relevante que el debate considere estos elementos, para que la elección de este modelo de organización del trabajo, no vaya en desmedro de la

conciliación trabajo-familia, a la vez de poder avanzar en el desarrollo de una sociedad más justa, con políticas públicas lo suficientemente estudiadas antes de ser aprobadas, y que la implementación de esta modalidad no se convierta “involuntariamente” en una estrategia retorcida para la reproducción y reificación de la distinción de roles entre géneros.

Creemos firmemente que los esfuerzos de cambio, tanto en términos legislativos como culturales que contribuyan al cambio de paradigma existente en nuestra sociedad y que ha permanecido arraigado por siglos e incluso afianzado en los últimos meses con la aparición del Covid-19, de hombre proveedor y mujer cuidadora, deben ir dirigidos a la realización y seguimiento de nuevos estudios que permitan conocer la realidad oculta de miles de mujeres que se ven obligadas y confinadas a un sistema de trabajo inequitativo. Así como también creemos que es preciso el diseño de instrumentos que permitan medir en términos cuantitativos y cualitativos los aspectos aquí mencionados respecto a la *disparidad de género en el teletrabajo*.

Referencias

Azun, R & Zuñiga, C (2008) *Ventajas de los modelos politomicos de la teoria de respuesta al item en la medicio de actitudes sociales. Analisis de un caso*. Revista Psike, vol.17 (2). Pp 103-115

Blanco, N. & Alvarado, M. (2005). Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(3), pp. 537-546. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000300011&lng=es&tlng=es.

Bustos, A. & Mazzo, R. (2015). *Teletrabajo: las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar*. Disponible en: <http://repositorio.uss.cl/wp-content/uploads/2016/05/El-teletrabajo-Hacia-una-nueva-forma-de-trabajo-en-Chile.pdf>

CADEM y Mutual de Seguridad CChC (2020). *Informe Estudio: Trabajar en tiempos de crisis*

https://www.pauta.cl/pauta/site/docs/20200513/20200513203652/trabajo_en_tiempos_de_crisis_estudio_mutual_de_seguridad_y_cadem.pdf

Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (35), 79-105. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>

Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (34), 179-209. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>

Cámpora, C. & Monsalves, D. (2007). *“Teletrabajo como medida para la conciliación trabajo y familia: estudio de caso IBM”* (Seminario para optar al título de Ingeniero en Administración de Empresas). Universidad de Santiago de Chile. Recuperado de: [file:///c:/users/usuario/downloads/universidad_de_santiago_de_chile_faculta%20\(1\).pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/universidad_de_santiago_de_chile_faculta%20(1).pdf)

Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Sanz Rubiales, Á. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud?. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 34(1), pp. 63-72. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113766272011000100007&lng=es&tlng=es.

CircularHR. (abril de 2020). [www.circularhr.cl](https://www.circularhr.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-agotamiento-covid.pdf). Obtenido de <https://www.circularhr.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-agotamiento-covid.pdf>

Eagly, A. & Chaiken, S. (1998). Attitude structure and function. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske and G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th edn., Vol. 1, pp. 269- 322). New York: McGraw-Hill.

Gálvez Mozo, A. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Revista Oikonomics*, nº13. Barcelona, España

Gómez, J. (Mayo 2020). Teletrabajo: oportunidades y desafíos de esta nueva modalidad laboral. *Diario Universidad Austral de Chile*, Académicos, Recuperado de <https://diario.uach.cl/teletrabajo-oportunidades-y-desafios-de-esta-nueva-modalidad-laboral/>

Instituto de Ingeniería del Conocimiento (2020). *Teletrabajo como consecuencia del Covid-19: Adaptación y Experiencia*. Recuperado de: <https://www.iic.uam.es/pdf/Estudio-Teletrabajo.pdf>

Hogan, T (2015) *Pruebas psicologicas, una introduccion practica*. Ed. El manual moderno. Ciudad de Mexico, Mexico.

IESE Business School (2020) Mujer y Trabajo en Remoto Durante el COVID-19 .

Recuperado de: <https://mediaroom.iese.edu/wp-content/uploads/2020/07/DEF-infografias-teletrabajo-COVID19-14.pdf>

Leiva, M. (5 de septiembre de 2020). Obtenido de www.comunidadujer.cl
<https://www.comunidadmujer.cl/2020/09/comunidadmujer-el-88-de-las-mujeres-que-perdieron-el-empleo-no-volvieron-al-mercado-laboral/>

Ley N° 21.220. “Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago, Chile, 26 de marzo de 2020.

Márquez -Manzano, M. (20 de abril de 2020). Mujer, pandemia y teletrabajo: viviendo en estado de catástrofe. Obtenido de: www.diario.uach.cl/mujer-pandemia-y-teletrabajo

Morales, G., & Romanik Foncea, K. (2011). *Una Mirada a la figura del Teletrabajo*. Dirección del Trabajo. Santiago: Dirección del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/artic,les-100016_archivo_01.pdf

Morales, F. (1999); *Psicología Social*. Madrid, España. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana de España. p 195

Nilles, J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Estados Unidos. Wiley Interscience.

OIT (2016). *¿Cuáles son los beneficios y los riesgos del teletrabajo en las tecnologías de la comunicación y los servicios financieros?* Ginebra, Suiza.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang--es/index.htm

OMS (2020). *Declaración sobre la reunión del Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional (2005) acerca del brote de nuevo coronavirus (2019-nCoV)*. Ginebra, Suiza

[https://www.who.int/es/news/item/23-01-2020-statement-on-the-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-\(2019-ncov\)](https://www.who.int/es/news/item/23-01-2020-statement-on-the-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-outbreak-of-novel-coronavirus-(2019-ncov))

Palacios, J. (2018, 3 noviembre) EyN: 81% de las personas están dispuestas a realizar teletrabajo. *El Mercurio*. Recuperado de: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=518410>

Tapasco, O. & Giraldo, J. (2016). Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>

Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿Una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3 (4), pp.1-17. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/332/428

Anexos

Anexo 1: Cuestionario Auto aplicado

CUESTIONARIO PARA MEDIR ACTITUD HACIA EL TELETRABAJO						
Lea atentamente lo siguiente y complete o marque con una x según corresponda.						
Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: F ___ M ___ Años en el cargo: _____						
Estado civil: _____ Hijos: _____						
Conozco la modalidad de teletrabajo: SI ___ NO ___						
Actualmente realiza teletrabajo: SI ___ NO ___						
ESCALA DE ACTITUD HACIA EL TELETRABAJO						
A continuación, se presentan una serie de afirmaciones referentes a la modalidad de teletrabajo, indique qué tan de acuerdo o desacuerdo está con cada una de ellas. Marque de 1 a 5 considerando que: 1 es Muy de Acuerdo y 5 es muy en Desacuerdo.						
1. Muy de Acuerdo 2. Un poco de Acuerdo 3. Indiferente 4. Un poco en Desacuerdo 5. Muy en Desacuerdo						
		1	2	3	4	5
1.	Me alegra la idea de teletrabajar.					
2.	Me sentiría tranquilo/a realizando teletrabajo.					
3.	Me enorgullece que me brinden la opción de teletrabajar.					
4.	Me siento alegre de contribuir a mi empresa haciendo teletrabajo.					
5.	Creo que me estresaré menos por no tener que trasladarme hacia mi lugar de trabajo.					
6.	Me siento feliz de poder estar más tiempo en casa junto a mi familia.					
7.	Siento que teletrabajar afectará mi tiempo personal (-)					
8.	En general me he sentido satisfecho con mi vida cotidiana.					
9.	En general estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador.					
10.	Estoy libre de conflictos o tensiones con compañeros/as de trabajo.					

11.	Siento que últimamente estoy muy estresado y cansado de mi trabajo.					
		1	2	3	4	5
12.	Conozco la modalidad de teletrabajo.					
13.	Tengo claridad respecto a la normativa legal vigente concerniente al teletrabajo.					
14.	Tengo claras mis responsabilidades y lo que la empresa espera de mi trabajo durante el tiempo que realizo teletrabajo.					
15.	Creo que tengo la capacidad para decidir libremente aspectos relacionados a mi trabajo					
16.	Puedo decidir libremente las horas que dedico a teletrabajar.					
17.	Sé que puedo organizar mi tiempo de la forma más adecuada para cumplir con mis obligaciones en casa y de trabajo.					
18.	Domino los programas y aplicaciones necesarias para poder cumplir con mis funciones de teletrabajo.					
19.	Pienso que el tiempo que dedico a teletrabajar es adecuado					
20.	Considero que el tiempo que dispongo para actividades fuera del trabajo es apropiado					
21.	Creo que las horas que dedico a teletrabajar son excesivas.					
22.	Pienso que los objetivos y plazos que la empresa me fija son razonables.					
		1	2	3	4	5
23.	Mi trabajo usualmente me quita el tiempo que me hubiera gustado pasar en familia o con amigos.					
24.	Usualmente cancelo planes con mi pareja, familia o amigos debido a mis compromisos laborales.					
25.	Me resulta difícil atender mis obligaciones domésticas porque estoy constantemente pensando en el trabajo.					
25.	Muy a menudo pienso en dejar mi trabajo.					
27.	Distribuyo de modo equitativo las labores en casa.					
28.	Logro gestionar mi tiempo para cumplir con todas mis responsabilidades.					
29.	Debo dedicar bastante tiempo al cuidado de los niños al mismo tiempo que trabajo.					
30.	Trabajando en esta modalidad, me llevo la mayor carga de trabajo en casa en relación					

a los demás miembros de la familia.					
31. Dispongo de un espacio adecuado para tener una oficina en casa y realizar cómodamente mi teletrabajo.					

Anexo 2: Carta Gantt

<i>Actividad</i>	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
<i>1. Elaboración Marco Teórico y Metodológico</i>			*	*	*	*	*					
<i>2. Diseño de Instrumentos y/o selección de información</i>						*	*					
<i>3. Aplicación de Instrumentos y/o recopilación de información</i>								*	*			
<i>4. Análisis de Información</i>									*	*	*	
<i>5. Informe Final</i>										*	*	*

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado “**Escala de Actitud hacia el teletrabajo**”, el cual ha sido formulado como parte de la Tesis de Grado desarrollado por los Alumnos Carla Lizama, Paulina Rojas y Claudio de Barca, quienes postulan al título de Psicología de la Universidad UNIACC, dirigido por la profesora María Consuelo San Martín, académica de la Escuela de Psicología de UNIACC.

El objetivo de este estudio es conocer la actitud de los trabajadores chilenos hacia la modalidad de teletrabajo.

Si usted acepta participar en este estudio, se le solicitará que responda un cuestionario que contiene preguntas sobre Actitud, específicamente sobre actitud hacia el teletrabajo. El cuestionario en sí le tomará aproximadamente 10 minutos para su realización.

La participación en esta actividad es voluntaria y no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental. Usted puede negarse a participar en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello, ni recibir ningún tipo de sanción.

Los datos obtenidos serán de carácter confidencial, y anónimos, organizados con un número asignado a cada participante. La identidad de los participantes, estará disponible sólo para el personal del proyecto y se mantendrá en estricta confidencialidad. La información estará a cargo del equipo de investigación de este estudio para el posterior análisis y

desarrollo de informes y publicaciones en revistas científicas. Todos los nuevos hallazgos significativos desarrollados durante el curso de la investigación, le serán entregados a usted.

Usted tiene el derecho a negarse a responder a preguntas concretas, también puede optar por retirarse del estudio en cualquier momento y la información recogida será descartada y eliminada.

Las informaciones recolectadas no serán usadas para ningún otro propósito, además de los señalados anteriormente sin su autorización previa y por escrito.

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....Rut..... ,

acepto participar, voluntaria y anónimamente en la investigación “**Escala de actitud hacia el teletrabajo**”, dirigida por la Prof. María Consuelo San Martín, Investigadora Responsable, académica de la Escuela de Psicología UNIACC.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación.

Declaro haber sido informado/a que mi participación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será **confidencial y anónima**. Entiendo que la información será analizada por los investigadores en forma grupal y que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de cada participante de modo personal.

Declaro saber que la información que se obtenga será guardada por el investigador responsable y será utilizada sólo para este estudio.

Este documento se firma en dos copias, quedando uno en poder de cada una de las partes.

Nombre Participante

Nombre Investigador

Firma Participante

Firma Investigador

Fecha: _____

Fecha: _____

Anexo 4: Tabla Escala general – Sub escalas (sin excluir ítems)

		General	Afectivo	Cognitivo	Conductual
Suma general	<i>r</i>	1	,767**	,786**	,521**
	Sig. (bilateral)		0	0	0
	N	96	96	96	96
Afectivo	<i>r</i>	,767**	1	,427**	0,111
	Sig. (bilateral)	0		0	0,282
	N	96	96	96	96
Cognitivo	<i>r</i>	,786**	,427**	1	0,13
	Sig. (bilateral)	0	0		0,209
	N	96	96	96	96
Conductual	<i>r</i>	,521**	0,111	0,13	1
	Sig. (bilateral)	0	0,282	0,209	
	N	96	96	96	96

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

Anexo 5: Escala Correlación Ítem-Test Sub Escala Conductual

		Item 23									
Item 23	<i>r</i>		1								
	Sig. (bilateral)										
	N	96									
Item 24	<i>r</i>	,378**	1								
	Sig. (bilateral)	0,000									
	N	96	96								
Item 25	<i>r</i>	0,021	0,055	1							
	Sig. (bilateral)	0,841	0,597								
	N	96	96	96							
Item 26	<i>r</i>	,285**	,434**	0,012	1						
	Sig. (bilateral)	0,005	0,000	0,908							
	N	96	96	96	96						
Item 27	<i>r</i>	-0,041	-0,174	-,475**	0,025	1					
	Sig. (bilateral)	0,693	0,089	0,000	0,811						
	N	96	96	96	96	96					
Item 28	<i>r</i>	-0,104	-0,147	-,306**	-0,176	,490**	1				
	Sig. (bilateral)	0,315	0,152	0,002	0,087	0,000					
	N	96	96	96	96	96	96				
Item 29	<i>r</i>	,425**	0,035	0,043	,237*	-0,167	0,042	1			
	Sig. (bilateral)	0,000	0,735	0,680	0,020	0,104	0,687				
	N	96	96	96	96	96	96	96			
Item 30	<i>r</i>	,368**	0,195	0,134	0,125	-0,127	-0,058	,421**	1		
	Sig. (bilateral)	0,000	0,057	0,193	0,224	0,217	0,574	0,000			
	N	96	96	96	96	96	96	96	96		
Item 31	<i>r</i>	0,070	0,080	-0,195	0,026	,212*	0,160	-0,068	0,005	1	
	Sig. (bilateral)	0,497	0,437	0,056	0,805	0,039	0,120	0,512	0,963		
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	
suma	<i>r</i>	,649**	,531**	0,086	,573**	0,175	,205*	,519**	,551**	,374**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,406	0,000	0,088	0,046	0,000	0,000	0,000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).											
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).											

Anexo 6: Estadística de total de elementos

Estadísticas de fiabilidad Escala General		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,725	,753	31

Estadísticas de total de elemento Escala General					
Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	102,45	136,587	,581	,728	,700
2	102,55	135,997	,556	,776	,699
3	102,38	137,732	,550	,632	,702
4	102,24	139,237	,569	,642	,704
5	102,90	135,421	,451	,663	,703
6	102,25	139,347	,471	,610	,706
7	103,06	139,975	,328	,519	,712
8	102,85	138,484	,486	,584	,705
9	103,33	163,193	-,421	,696	,756
10	103,20	143,508	,235	,284	,719
11	102,88	160,111	-,312	,618	,751
12	101,85	142,757	,443	,534	,711
13	103,24	141,237	,292	,442	,715
14	102,03	141,083	,427	,535	,709
15	102,63	137,311	,477	,540	,704
16	103,44	139,870	,318	,655	,713
17	102,71	138,251	,432	,596	,706
18	102,16	142,660	,348	,401	,713
19	103,20	138,139	,408	,687	,707
20	103,50	140,611	,342	,639	,712
21	103,20	159,445	-,286	,670	,751
22	102,75	140,568	,366	,521	,711
23	103,47	147,473	,093	,518	,728
24	103,52	144,821	,161	,534	,724
25	103,16	158,428	-,249	,579	,750
26	103,30	148,381	,033	,522	,735
27	103,17	142,330	,287	,560	,715
28	102,93	141,584	,312	,568	,714
29	103,54	152,188	-,058	,517	,737
30	103,48	148,484	,057	,486	,730
31	102,97	136,788	,374	,410	,708

Estadísticas de total de elemento Escala General

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	76,86	135,718	,589	,701	,805
2	76,97	135,378	,553	,732	,806
3	76,79	136,504	,574	,620	,806
4	76,66	138,249	,584	,619	,807
5	77,31	133,607	,488	,625	,807
6	76,67	137,972	,500	,582	,809
7	77,48	141,600	,251	,459	,820
8	77,27	136,873	,525	,504	,807
10	77,61	140,155	,328	,213	,816
12	76,27	142,810	,403	,452	,814
13	77,66	139,870	,314	,384	,816
14	76,45	140,671	,415	,500	,812
15	77,04	136,188	,493	,494	,808
16	77,85	137,010	,388	,531	,813
17	77,13	135,858	,495	,531	,808
18	76,57	142,626	,319	,317	,816
19	77,61	134,597	,508	,614	,807
20	77,92	138,246	,402	,507	,812
22	77,17	138,077	,435	,469	,811
23	77,89	148,229	,045	,409	,829
24	77,94	142,586	,209	,436	,822
26	77,72	146,478	,066	,383	,831
30	77,90	149,231	,010	,397	,831

Estadísticas de fiabilidad Escala General		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,820	,836	23