

- Qian, Y. & Daniels, T.D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13, 319-3.
- Sean, V., Lynn, G. & Philip, V. (2010). Role conflict, mindfulness, and organizational ethics in an education-based healthcare institution. *Journal of Business Ethics*, 94, 455-469.
- Selander, L. & Kalling, T. (2007). The surprise of candor. Employee cynicism and technological change in late modernity work. *Academy of Management Proceedings*, 1-7. Consultado Diciembre 10, 2010. Base EBSCO: <http://ebscobhost.com>
- Stanley, D.J., Meyer, J.P. & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business & Psychology*, 19, 429-459.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.
- Watt, J.D. & Piotrowski, C. (2008). Organizational change cynicism: a review of the literature and intervention strategies. *Organization Development Journal* 3, 26-31.
- Wilkerson, J.M., Evans, W.R. & Davis, W.D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2273-2292.

Resumen

Ponencia 4

SOY DUEÑO DE MI TIEMPO, ¿PERO A QUÉ PRECIO?

Laura Paris
UNR.

RESUMEN

El teletrabajo es una modalidad laboral bastante reciente en Argentina, definida como el trabajo que realizan los empleados en relación de dependencia a distancia de la organización (generalmente en sus domicilios particulares) utilizando tecnologías de información. Su inicio data del año 1973, pero es recién en la década de los noventa cuando comienzan los estudios más exhaustivos, fundamentalmente centrados en la problemática de los teletrabajadores, ya que si bien posee múltiples ventajas para la organización, sus efectos en la salud psicofísica de los trabajadores es controvertida. Los aspectos ambiguos del teletrabajo se traducen en tensiones entre la libertad para organizar la agenda laboral y la sobrecarga que esto implica, y ameritan profundizar su estudio. En este sentido, estresores tales como la falta de visibilidad en la empresa, el aislamiento, los problemas tecnológicos y la falta de espacio físico en el domicilio, por ejemplo, opacan la satisfacción laboral que supone la posibilidad de organizar los horarios de trabajo autónomamente. Frente a tal panorama este estudio se orienta a esclarecer el impacto del teletrabajo sobre el estrés y la satisfacción laboral en teletrabajadores de una empresa de comunicaciones, y proponer estrategias para optimizar su implementación y reducir sus potenciales efectos perjudiciales sobre el bienestar del trabajador. Para tal fin, se realizaron cuestionarios vía mail y entrevistas telefónicas con 28 teletrabajadores jerárquicos en relación de dependencia, de una empresa argentina de comunicaciones. La evidencia reunida permite apreciar que los principales estresores percibidos por los teletrabajadores se pueden agrupar en función de variables sociodemográficas, disposicionales y organizacionales. En el primer caso, a nivel individual, experimentan mayor malestar los que tienen menos antigüedad en la empresa y no conocen demasiado los mecanismos técnicos e

institucionales ni las personas a las que deben recurrir para resolver los múltiples problemas laborales desde su hogar. También los trabajadores que son padres de niños muy pequeños refieren mayor malestar para organizarse, sobre todo los primeros meses que teletrabajan. Sin embargo, en este aspecto, se evidencia una diferencia importante en función del género. Los hombres que hace más tiempo que teletrabajan ya han podido adaptar a su familia para que respeten su lugar y horario de trabajo en la casa. En cambio las mujeres con hijos pequeños tienen mayor percepción de sobrecarga, independientemente del tiempo transcurrido. En cuanto a las variables disposicionales, los empleados más autoexigentes y competitivos experimentan más estrés ante los problemas técnicos y de conectividad que los que se autodescriben como más relajados y tranquilos. Por último, en relación con las características organizacionales, se destacan como más insatisfactorias las relaciones interpersonales con superiores y compañeros de trabajo. En el caso de los superiores, los teletrabajadores que perciben falta de confianza de sus jefes necesitan demostrar permanentemente que están trabajando aún desde sus domicilios, contrarrestando el mito que equipara teletrabajar a "descansar en el hogar". En el caso de los vínculos con los compañeros, las diferentes modalidades contractuales de los empleados en la empresa estudiada implican que no todos pueden elegir adherirse al teletrabajo. Esto es percibido desde los empleados como una situación de desventaja, que ocasiona en los teletrabajadores la sensación de ser envidiados por los compañeros que no pueden realizarlo. A la luz de estos resultados, se concluye proponiendo estrategias que, a nivel individual, se orientan a facilitar el proceso de incorporación en esta modalidad partiendo de un entrenamiento previo en habilidades de afrontamiento y psicoeducación. Desde el punto de vista organizacional se sugiere la adopción de modalidades mixtas de teletrabajo, del tipo "4x1" (cuatro días de la semana teletrabajando y un día en la empresa); la implementación gradual del teletrabajo para favorecer la adaptación familiar, y la creación de mecanismos de comunicación entre los teletrabajadores para compartir información que contribuya a dar respuesta a los problemas que se les presentan diariamente.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo- estrés laboral- satisfacción- afrontamiento

EJE TEMÁTICO: PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO

"FAMILIAS, PAREJAS Y DIVERSIDAD. AVANCES DE INVESTIGACIÓN"

Coordinadora: Norma Delucca
Facultad de Psicología. UNLP.

RESUMEN GENERAL

En la presente mesa temática, se dan a conocer los avances de investigación que se vienen realizando en la indagación de las formas de expresión de la diversidad, en los vínculos familiares y sus diferentes configuraciones. (*Modalidades de la diversidad, en el ejercicio de la parentalidad y la pareja.* Facultad de Psicología. UNLP). En cada trabajo se profundiza especialmente en uno de los vínculos o en una temática específica. . Se conceptualiza sobre el lugar que en la actualidad cada padre o madre va construyendo dentro del vínculo familiar; qué se espera de ellos; qué pueden y desean ejercer como función dentro de la familia. Se reflexiona sobre las singulares presentaciones de la maternidad actual; lo nuevo que se va creando en sus desempeños; qué contradicciones enfrentan hoy en el ejercicio de sus funciones; qué nuevas dificultades abordan las madres que asumen la