

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.



Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador

Deisy Liliana Barrera Pulga
Diana Paola Cárdenas Romero
Yessika Andrea Chaves Perdigón

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo
2020.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador.

Deisy Liliana Barrera Pulga
Diana Paola Cárdenas Romero
Yessika Andrea Chaves Perdigón

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)
Jeysson Fabián Sánchez Suárez
Biólogo

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo
2020

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a todas nuestras familias, que nos han apoyado durante todo esta especialización, en un año tan particular como este 2020, frente a una pandemia, la cual nos ha impactado a nivel personal y profesional, siendo esta situación, inspiración para este trabajo.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Agradecimientos

Agradecemos especialmente a los educadores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, quienes nos han orientado y guiado durante el desarrollo de esta monografía, fomentando el espíritu investigador.

Contenido

Resumen ejecutivo	7
Introducción	9
1. Problema	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Pregunta de investigación	13
2. Objetivo	13
2.1 Objetivo general	13
2.2 Objetivos específicos	13
3. Justificación	13
4. Marco de referencia	15
4.1 Marco teórico	16
4.2 Marco legal	19
5. Metodología	20
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	20
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	20
1.1 Instrumentos	21
1.2 Procedimientos.	22
1.3 Análisis de información.	22
1.4 Consideraciones éticas	23
6. Cronograma	23
7. Resultados y discusión	25
8. Conclusiones	29
9. Recomendaciones	30
10. Referencias bibliográficas	32

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Lista de Tablas

Tabla 1 Marco Legal.....	19
Tabla 2 Cronograma	23

Lista de Gráficos

Ilustración 1 Resultados	28
--------------------------------	----

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Resumen ejecutivo

La identificación del problema fue enfocado en el conflicto trabajo – familia y familia-trabajo de los trabajadores y dado que la pandemia creciente del presente año, ha obligado a diferentes organizaciones a tomar la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, abriendo puertas de flexibilización a trabajadores que nunca habían tenido acceso, y encontrando un impacto positivo en dicho conflicto, dada la posibilidad de atender situaciones en el hogar, y a su vez, equilibrando las demandas de trabajo. De esta manera, las organizaciones, podrán tener de manera más integrada dichos beneficios, y mantener dichas flexibilidades como estrategia común en ambos sentidos.

Sobre este enfoque, se ha determinado que los objetivos principales de este estudio, están enfocados en identificar los beneficios que tiene un teletrabajador que ha logrado el equilibrio trabajo-familia y que son representados a nivel personal, profesional y por supuesto en la organización.

Para este propósito, se generaron ecuaciones de búsquedas específicas, enfocadas en las palabras claves identificadas desde el problema, filtrando por años de publicaciones y tipos de documentos a revisar, para poder clasificar los beneficios.

Los resultados encontrados en esta revisión, han estado enfocados en que todas las medidas de conciliación como el teletrabajo, horario flexible, jornada intensiva, comprimir jornada laboral, bolsas de horas, contratos parciales, compartir puestos de trabajo, excedencias y vacaciones cotas/permisos disminuyen el conflicto trabajo – familia, generan satisfacción en el trabajo, disminuye la tensión mental, se recuperan tiempos de calidad en familia, fomenta la unión familiar y todo esto se refleja en la productividad y eficiencia del teletrabajador.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Finalmente, en las recomendaciones se resalta que a nivel nacional no se encuentran estudios enfocados en dichas problemáticas, lo que alejan el interés de las organizaciones en las implementaciones, y que requieren monitoreos de riesgo psicosocial, ergonomía, entre otros.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Introducción

Diferentes estudios han generado hipótesis y comprobaciones en torno al conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, en trabajadores dependientes, independientes, amas de casa, familias, entre otros, y como se pueden optimizar, equilibrar y generar estrategias que aporten a la persona y a la organización. Ciertas medidas de conciliación, como el teletrabajo, podrá impactar en la motivación y generar aportes importantes en el bienestar (Arias, 2015), aportes corporativos al impacto ambiental de la actividad y por su puesto en la productividad de la organización (Translated by ContentEngine LLC, 2020). Con este enfoque, en esta revisión, se entregan diferentes elementos a los empleadores, a tener en cuenta, a la hora de contemplar como medida permanente el teletrabajo, dada la continuidad de la pandemia COVID-19 y como opción para mantener la economía y productividad de cada organización.

La pregunta problema que escoge el equipo investigador esta enfatizada en encontrar los beneficios que se obtienen (tanto las personas como las empresas), cuando se alcanza el equilibrio de trabajo-familia. El grupo investigador presenta esta búsqueda de beneficios que ofrece el equilibrio de trabajo-familia y los impactos que se reflejan en el teletrabajador y a su vez en la organización (Arias, 2015), y frente a un creciente interés en fomentar el teletrabajo como modalidad permanente en las empresas (y no solo frente a la pandemia COVID-19), y se alinee a esta tendencia global (Ministerio de Trabajo, s.f., p. 3).

Las optimizaciones que se puedan ofrecer al teletrabajador por medio de la disminución del conflicto trabajo-familia, será reflejada recíprocamente en la organización recibiendo para sí, la mejor versión del trabajador (Jimenez y Moyano, 2008), por estos elementos, el equipo investigador justifica esta revisión, para aportar a los empleadores

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

nacionales, resultados concretos de múltiples investigaciones, enfocados en comprobar estos beneficios, y sea una oportunidad, en medio de esta pandemia, a considerar por las organizaciones.

Sabine et al. (2005), señala que las características de los empleos en general son, principalmente: la presión laboral, control de trabajo y el apoyo al trabajo, todos considerados cruciales para la regulación por parte de los trabajadores de la inversión en esfuerzo en los entornos laborales e identifica que ante más control y trabajo ,el apoyo se asocia con un mayor impacto positivo en el trabajo y la familia, exaltando la importancia de manejar un equilibrio entre el plano familiar y laboral, beneficiando a la persona , como individuo y como empleado.

Dados estos precedentes, el objetivo de esta monografía se enfoca en la revisión de la literatura que genere información concreta sobre dichos beneficios y consolide resultados para las organizaciones, para esto la metodología empleada, se basa en la recolección de información, por medio de ecuaciones de búsqueda, tanto en inglés como en español, para hallar los resultados que se alineen adecuadamente con la problemática expuesta.

Acerca de los resultados, se compilaron para determinar que 1) el dominio del sitio del trabajo, ejerce un poder dominante, pero frente a la necesidad de protección (bien sea del hogar o del trabajo), se genera una necesidad de autorregulación para que ambos roles sean equilibrados, 2) todas las medidas de conciliación y flexibilización hacia el trabajador fomentan la satisfacción laboral y disminución de estrés, 3) estas mismas medidas de conciliación, se traducen en disminución de tensión mental mejorando su ansiedad, dolencias físicas y estado emocional negativo, 4) la energía ahorrada en los desplazamientos se optimiza y traduce en tiempo de calidad en familia, 5) un trabajador se fortalece en su capacidad de transferir experiencias y habilidades hacia sus familiares y

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

hacia sus compañeros de trabajo, 6) las mujeres optimizan su conflicto trabajo-familia mejorando su calidad de vida, 7) todos los beneficios que generan bienestar personal y profesional, deben estar balanceados entre los deseos del (trabajador) y las obligaciones (de la organización) y, 8) el fortalecimiento de la unión familiar ya que los padres participan en la crianza de los hijos.

Finalmente, el documento concluye con elementos para poder fomentar el teletrabajo en los empresarios como medida de contingencia frente a la reactivación económica frente a la pandemia, y sugerencias para la optimización del teletrabajo en cuando a la vigilancia psicosocial y ergonómica.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

En marzo del 2020, Presidencia de la República estableció el confinamiento obligatorio para todos los sectores económicos a nivel nacional como estrategia de prevención frente a la pandemia COVID-19 que ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII) (Ministerio de Salud, s.f.). Frente a esto, una de las acciones inmediatas tomadas por los empresarios, fue adoptar el trabajo en casa y el teletrabajo para la ejecución de las actividades. Frente a esto, se puede identificar una población de profesionales que crecieron y se destacaron muy rápidamente en el alcance de sus metas. El equilibrio alcanzado entre el desarrollo profesional y el papel como padre de familia, frente al confinamiento obligatorio, puede representar grandes retos a nivel personal (Garello, 2020).

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

El problema entonces del teletrabajo en sí, es cómo se desarrolla en cada individuo y sus circunstancias particulares. Es muy diferente como un teletrabajador puede ejercer sus labores, sin tener menores de edad en casa, que también demanden tiempo, al padre de familia que debe rotar con su pareja (si es que la tiene), el cuidado del menor que no entiende que a pesar de que el padre o la madre estén en casa, no puede ocupar su atención. Dada la situación del COVID-19, el teletrabajo se convirtió en la única salida para cientos de empresas, como también las clases virtuales, para que los niños no perdieran tiempo durante el año escolar, convirtiendo el teletrabajo en una combinación entre la labores de la casa, acompañamiento académico de los niños y la productividad del trabajo (García, 2020).

En cientos de artículos, se han encontrado “consejos” de como balancear la vida trabajando y educando en casa, como el padre de familia debe incrementar sus niveles de creatividad para lograr la atención de los menores y tener tiempo de calidad en familia (Educación 3.0, 2020). Sin embargo existen los hogares que solo cuentan con un padre de familia, hogares que sufren la violencia familiar por uno o algunos de sus miembros, hogares con niños en condiciones de discapacidad que demandan más atención que los otros menores, hogares con padres o adolescentes que sufren de alguna dependencia con el alcohol o estupefacientes y que justo cruza con eventos como la ansiedad, estrés u otras condiciones, o simplemente padres de familia que no cuentan con un nivel creativo, educativo, ni de paciencia suficiente para equilibrar la situación de un confinamiento forzoso y en paralelo una educación en casa (Taub, 2020).

Finalmente, que el empleador cuente con información confiable acerca de los beneficios del equilibrio trabajo-familia, cómo calificar el teletrabajo de ciertos colaboradores, podrá impactar en la motivación y generar aportes importantes en el

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

bienestar (Arias, 2015), aportes corporativos al impacto ambiental de la actividad y por su puesto en la productividad de la organización (Translated by ContentEngine LLC, 2020).

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué beneficios ofrece el equilibrio trabajo-familia a un teletrabajador?

2. Objetivo

2.1 Objetivo general

Identificar los beneficios que obtiene un teletrabajador en una organización cuando se ha alcanzado un equilibrio trabajo-familia.

2.2 Objetivos específicos

- I. Caracterizar la información disponible en la literatura enfocada en las condiciones que han optimizado el equilibrio trabajo familia y que se han identificado en el bienestar del trabajador.
- II. Agrupar los diferentes beneficios enfocados en impactos positivos en los teletrabajadores y su aporte en el equilibrio trabajo-familia.

3. Justificación

En la actualidad se ha establecido en Colombia y en el mundo, la pandemia COVID-19 (OMS, 2020), la cual generó toma de decisiones de carácter inmediato en muchas organizaciones, para poder continuar su actividad junto con los colaboradores, en teletrabajo. Abordamos el tema de los beneficios que ofrece el equilibrio trabajo- familia en un teletrabajador, a través del análisis de los diferentes impactos que tiene el teletrabajo en

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

los empleados ,que se enfrentan al reto de balancear su vida laboral, su contexto familiar y el bienestar personal en un mismo espacio (Arias, 2015).

“Las tendencias globales apuntan hacia la transformación de los entornos laborales. Entre estas aparece el teletrabajo como una modalidad que combina las políticas corporativas basadas en el cumplimiento de objetivos junto a los recursos tecnológicos necesarios para alcanzarlos” (Ministerio de Trabajo, s.f., p. 3). De acuerdo a lo anterior, se estima que esta práctica laboral vaya teniendo más acogida en los años posteriores, por eso es indispensable, tener en cuenta y analizar el entorno en el que se desarrollara la labor, no solo los aspectos físicos o recursos para cumplir con el trabajo, sino las estrategias que utiliza el empleador para poder equilibrar este espacio laboral con el personal.

De acuerdo a la explicación que hacen Jiménez y Moyano (2008) sobre la “Borde Theory” se determina que el equilibrio trabajo- familia depende del manejo y negociación que haya de estos dos campos que claramente para el autor se influyen recíprocamente, además de esto, identifican que en su mayoría los empleados que tienen satisfacción y logro a nivel laboral, también presentan felicidad como personas y satisfacción en las relaciones íntimas (Jimenez y Moyano, 2008).

Se trata entonces de una visión gana-gana del empleado y el empleador, en donde aunque el objetivo final de este último es la productividad, esta no podrá darse si el funcionario no cuenta con una buena calidad de vida, que incluye un buen nivel o estilo de vida familiar, que en gran parte puede ser brindada por la organización.

Dado que el teletrabajo se conforma como una gran oportunidad para la realización personal al permitir acompañar en los momentos oportunos a sus hijos/as, planificar tareas domésticas personales cuando más conviene, atender asuntos familiares en el momento en

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

que aparecen, por tanto, el teletrabajo facilitaría la autogestión del tiempo laboral y del tiempo familiar (Pérez y Gálvez, 2007).

El éxito del teletrabajo depende de distintos factores que involucran al trabajador, por tal motivo hay que tener en cuenta que “De igual manera, hay evidencia de la dificultad en la adaptación, aumento del estrés, aislamiento, alteración en las relaciones familiares y presencia de enfermedades osteomusculares” (Valero-Pacheco y Riaño-Casallas, 2020). Por este motivo es de alta importancia reconocer y analizar el estilo de vida en el que se desenvuelven los trabajadores, el contexto familiar que tienen y su impacto en el estado de salud mental.

Como investigadores podemos enriquecer y aportar el conocimiento de una modalidad de trabajo que la mayoría de las empresas en Bogotá, no habían explorado detenidamente, encontrando que la situación de la Pandemia COVID-19 es una oportunidad de transformar pensamientos rígidos, acerca de cómo mejorar la productividad con una forma distinta de trabajo y de visualizar los diversos beneficios que tiene el teletrabajador que logra una verdadera simetría entre su vida laboral y la familiar. De esta forma estaríamos entregando a la Universidad Minuto de Dios Virtual y a Distancia, información relevante y de interés actual, que aportaría significativamente a posteriores estudios.

4. Marco de referencia

A continuación, y por medio de la revisión de diversas fuentes bibliográficas, se evidenciarán las diferentes posturas, regulaciones e investigaciones relacionadas con el problema planteado inicialmente, lo que aporta a esta investigación una fundamentación teórica importante para la sustentación de este estudio.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

4.1 Marco teórico

Desde el año 1973, el físico estadounidense Jack Nilles acuñó el término de teletrabajo pensando en una forma de optimizar recursos no renovables (Ordoñez, 2012). Sin embargo, la actualización tecnológica del momento no permitía dimensionar el concepto de teletrabajador ni los beneficios que podrían impactar a los individuos e incluso al medio ambiente. “Teléfonos inteligentes, tabletas y computadores personales resultan las herramientas más comunes del teletrabajo desde casa o desde cualquier otro sitio; ello facilita el equilibrio entre la ocupación laboral y la vida privada pero, al mismo tiempo, borra la frontera entre ambos espacios y genera conflictos” (Prensa Latina Agencia Informativa Latinoamericana S.A., 2017), esto puede verse reflejado como un teletrabajo “sin límites”, sin el afán de movilizarse, puede hacer que el horario se extienda mucho más de lo que se podría realizar en la oficina, se puede tener la sensación de no cumplir con lo indicado del día o incluso la percepción propia o del jefe directo, en que el trabajador no es igual de productivo y de esta manera se generen actividades excesivas con lo adecuado. Estas situaciones impactan directamente la vida profesional y familiar, ya que no hay una barrera de distancia que, en vez de optimizarse, perjudica el bienestar del trabajador.

Es importante tener en cuenta la influencia del equilibrio entre la familia y el trabajo en la salud mental y bienestar del trabajador. Respecto a este tema la Mental Health Association manifiesta, que las personas sanas tienen algunas características entre las que se encuentran: que son personas que se sienten bien consigo mismas, no las afectan sus propias emociones, pueden asimilar las decepciones de la vida con más facilidad, tienen una actitud tolerante hacia sí mismas y hacia los demás, nunca subestiman ni sobrestiman sus habilidades y aceptan sus errores. Así mismo, las personas que gozan de una adecuada

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

salud mental tienen relaciones personales satisfactorias y agradables, son capaces de sentirse parte de un grupo, tienen sentido de responsabilidad, son capaces de afrontar las exigencias del trabajo, actúan cuando surgen problemas, aceptan sus responsabilidades, están atentos a su entorno y se adaptan a él cuando es necesario, siempre planean, están abiertas a nuevas experiencias e ideas y son capaces de pensar y de tomar decisiones por cuenta propia. (Citado en Chiavenato, 2000, p. 389). Habilidades que sin duda son indispensables no solo al momento de hacer parte eficiente de una organización sino también como parte de un adecuado desarrollo de la vida personal del trabajador.

Por otra parte, Scottish Forum for Public Health Medicine manifiesta que es importante tener en cuenta que la salud mental no necesariamente hace referencia a la ausencia de enfermedad mental. Este es un concepto que está relacionado con el bienestar psicológico como parte del bienestar global, en esta medida alude a temas como la satisfacción con la calidad de vida, la mantención de una adecuada moral y la autoestima (Citado en Parra Garrido, 2004, p. 153).

Dentro de algunas de las opciones que se han establecido a nivel mundial no solamente para el incremento de la productividad sino también en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, se encuentra el Teletrabajo; al respecto la Organización Mundial de la Salud (2011) manifiesta que “El teletrabajo es una modalidad que contribuye a generar empleo, conciliar la vida laboral, familiar y social e incorporar al mercado laboral a grupos vulnerables, como discapacitados, jóvenes, personas mayores y personas privadas de libertad” (p. 31).

Por otra parte, equilibrar el trabajo y la familia es la lucha diaria de toda persona que debe satisfacer las demandas de ambos aspectos de su vida, que además muchas veces son opuestos. La ausencia de soluciones eficaces a este problema no sólo afecta al contexto

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

familiar, sino también a las empresas ya que se puede presentar mayor ausentismo laboral, baja productividad e incremento del estrés, entre otros efectos. (Debeljuh y Jáuregui, 2004, p. 1), situaciones que además de aquejar al empleador, afectan al empleado en su calidad de vida y en su bienestar.

En esta medida y como parte del argumento referente al equilibrio familiar y laboral, Román, Padrón y Ramírez (2012) manifiestan que:

El estudio de los vínculos que el trabajo mantiene con la familia da cuenta de la estrecha superposición de las esferas del ámbito laboral y doméstico. Por ello, tanto el trabajo como la familia deben definirse de manera específica uno en relación con el otro; debido a que ésta se entiende indisociablemente por su relación con el trabajo, ya que es la familia el lugar donde se realiza una distribución obligada de las actividades laborales.(p.232)

Por otra parte, y respecto a este equilibrio, Cadena et al. (2020) indica que definitivamente la frecuencia en que tanto hombres como mujeres perciben el empleo interfiere con su vida familiar y en esta medida hay una asociación de los conflictos entre empleo y familia y diferentes indicadores de salud, lo cual alerta a los empleadores a lograr una corresponsabilidad real en los cuidados. De esta forma, los trabajadores podrían conciliar de una mejor manera la vida laboral y familiar, teniendo como resultado la desaparición o mitigación en sus problemas de salud. (p.11)

De hecho, el incremento de estudios relacionados con la conciliación trabajo-familia se debe, a la extensión y profundidad de sus consecuencias, por lo que un desequilibrio en estos aspectos puede generar problemas de salud, como el estrés; afecciones en el ámbito laboral, como la insatisfacción y el bajo rendimiento, problemas que no solo afectan al individuo, sino también a su familia (Figuroa y Vega, 2015, p. 5).

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

4.2 Marco legal

Para esta investigación es importante hacer una revisión de los antecedentes legales sobre el teletrabajo y temáticas a fines a la pregunta problema, a continuación, se relaciona cada normatividad analizada y tenida en cuenta en el desarrollo del estudio, así como el detalle de la temática de cada una.

Tabla 1

Marco Legal

<i>Normatividad</i>	<i>Detalle</i>
<i>Ley 1221 de 2008</i>	Teletrabajo
<i>Decreto 2646 de 2008</i>	Identificación, evaluación, intervención y medición de efectos del Riesgo Psicosocial
<i>Ley 1562 de 2012</i>	Accidente de Trabajo
<i>Decreto 884 del 2012</i>	Teletrabajo
<i>Decreto 1477 de 2014</i>	Enfermedades Laborales
<i>Decreto 1072 de 2015</i>	Normas que reglamentan el trabajo en Colombia
<i>Resolución 0312 de 2019</i>	Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017
<i>Circular 0018 de 2020</i>	Entidades del sector público y privado, en el marco de los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, deben diseñar medidas específicas y redoblar esfuerzos en la etapa de contención del COVID-19 y tomar acciones.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

<i>Circular 0021 de 2020</i>	Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.
<i>Circular 0041 de 2020</i>	Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal
<i>Decreto 193 de 2020</i>	Lineamientos Nueva Realidad en Bogotá, priorización sobre el teletrabajo y trabajo en casa.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

De acuerdo a la problemática establecida en la presente monografía, donde se ha identificado la modalidad de teletrabajo, como una de las opciones más inmediatas para las empresas como medida de contingencia frente a la pandemia del COVID-19, el enfoque del grupo investigador es jerarquizar los diferentes beneficios registrados en la literatura disponible, para que una organización pueda considerar dicha modalidad de manera permanente y pueda optimizar su capacidad productiva.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Se realizó la búsqueda de información identificando en primera instancia las palabras claves, para lo cual, el libro guía de esta monografía *Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING* (Sabine A. Geurst), orientó dicha selección, lo que dio lugar a dos ecuaciones de búsqueda:

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

- a) Teleworking OR (telework OR telecommuting) AND (work-home OR home-work)
- b) Teletrabajo AND “trabajo-familia” OR “familia-trabajo”

Inicialmente, los resultados que arrojaron las bases de datos de Scopus y Scielo y a su vez con apoyo del metabuscador de Google Académico, se hallaron 710 publicaciones, sin restricciones de idiomas, independientemente de la fecha de publicación. Se consideraron que los estudios, los documentos resultados de conferencias y otras revisiones, eran congruentes con la información requerida. Como criterio de inclusión se precisaron las publicaciones entre los años 2015 y 2020 para tener resultados muchos más actualizados.

Con un filtro de 678 artículos, se encontró una relevancia mayor en el metabuscador, eligiendo 36 artículos, de los cuales se revisaron de forma independiente los títulos y resúmenes, y finalmente, atendiendo las necesidades del equipo investigador y resolviendo las discrepancias por consenso, se eligen 15 artículos para profundizar y estudiar sobre los resultados obtenidos.

1.1 Instrumentos

Se extrajo la información de los estudios seleccionados finales en una hoja de excel desarrollada por los autores. El formulario de extracción incluía: nombre del autor, año, título de la investigación, país, número de participantes (teletrabajadores o no teletrabajadores), edad media, caracterización de padres o no de familia, edad (en la medida de lo posible) y resultados encontrados. Con esta clasificación, se discutieron y valoraron los hallazgos para concretar los resultados entregados en este documento.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

1.2 Procedimientos.

- a) Como primera fase, está la lectura de los 15 artículos seleccionados, enfatizando la búsqueda específica de aquellos factores o variables que están enfocados en la disminución del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.
- b) Como segunda fase, se enfocan los criterios en las consultas orientadas a los teletrabajadores y padres de familia estableciendo la contundencia de dichos resultados.
- c) Como tercera fase, resaltar las conclusiones de cada documento enfocado explícitamente en beneficios que optimicen el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo y congregar las similitudes.
- d) Como cuarta y última fase, obtener 8 resultados concretos acerca de dichos beneficios.

1.3 Análisis de información.

Para el análisis de la información obtenida de la revisión de literatura seleccionada, se realizará por medio de las siguientes etapas:

- a) Etapa 1 Creación de las ecuaciones de búsqueda, una para el idioma español y una para el idioma inglés. Tomando palabras claves de la temática principal del estudio, se formula una expresión estructurada para usarla en las bases de datos y demás herramientas de búsqueda de información y de esta manera practica encontrar los documentos adecuados a la temática.
- b) Búsqueda de material literario en las bases de datos scopus , scielo , metabuscador Google académico.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

- c) Etapa 2 Filtración de la documentación elegida, para seleccionar los artículos que se adecuada totalmente a lo requerido para la información.
- d) Etapa 3 Análisis de la información recolectada, estableciendo relaciones con la pregunta problema y concordancia con los objetivos de la investigación, generando conclusiones y recomendaciones.

1.4 Consideraciones éticas

Esta investigación se desarrollará conforme a los criterios éticos definidos por la Corporación Universitaria Minuto de Dios para las organizaciones interesadas y población objeto de la investigación en el ámbito del beneficio, justicia y respeto. Así mismo, se realiza con el compromiso de respetar las ideologías, identidades, juicios y derechos de autor de todas las investigaciones consultadas y tomadas como parte del análisis de la presente monografía. Como investigadores, nos ajustamos a la actitud ética que hace parte de los, creyendo y promoviendo el comportamiento ético a partir de valores fundamentales que determinan la actuación humana, naciendo del reconocimiento de las personas en su dignidad, responsabilidad, derechos, autonomía y libertad (Principios y Valores Corporación Universitaria Uniminuto).

6. Cronograma

Tabla 2

Cronograma

No	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
.				

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

1	Establecer la pregunta de investigación y la descripción del problema	5 de mayo 2020	12 de mayo 2020	- -	Pregunta de investigación Descripción del problema
2	Establecer los objetivos y la justificación del problema de la investigación	13 de mayo 2020	19 de mayo 2020	- - -	Objetivo general Objetivo específico Justificación
3	Establecer el marco de referencia	20 de mayo 2020	25 de mayo 2020	- - -	Marco teórico Marco Investigativo Marco Legal
4	Establecer la metodología, la población, muestra, instrumentos, procedimientos, análisis de información, consideraciones éticas, cronograma y presupuesto	26 de mayo 2020	2 de junio 2020	- - - - - - -	Metodología Población y Muestra Instrumentos, procedimientos y análisis de la información Consideraciones éticas Cronograma Presupuesto
5	Cambio opción de grado, Monografía	12 julio 2020	16 julio 2020	-	Por disposición de la materia se diligencia una encuesta para confirmar el cambio de documento de proyecto de grado
6	Nuevo documento y revisión de nueva información	17 julio 2020	07 septiem bre 2020	- - - - -	Documentar nueva plantilla Recolección e nueva información y creación, artículos de consulta. Modificar contenido de acuerdo con nueva visión y tratamiento de información. Creación de ecuaciones de búsqueda Creación base de datos artículos para analizar
7	Establecer nueva metodología, instrumento, procedimientos, análisis de información, consideraciones éticas, y cronograma.	08 septiemb re 2020	01 noviemb re 2020	- - - - - -	Metodología Instrumentos Procedimientos Análisis de la información Consideraciones éticas Cronograma.
8	Resultados y discusión	01 noviemb re 2020	06 noviemb re 2020	- - -	Entrega de los resultados encontrados puntualmente de las investigaciones analizadas y acorde a los objetivos del proyecto Cuadro explicativo de los resultados por referencias literarias analizadas

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

9	Conclusiones	01 noviemb re 2020	06 noviemb re 2020	-	Conclusiones del estudio
10	Recomendaciones	01 noviemb re 2020	06 noviemb re 2020	-	Recomendaciones del estudio
11	Sustentación de la investigación	01 diciembr e 2020	10 diciemb re 2020	-	Sustentación del estudio

7. Resultados y discusión

Los resultados encontrados son diversos ya que esta metodología de trabajo ha venido desarrollándose con tiempo. Pero, en el contexto actual ha tenido gran acogida lo cual ha desarrollado y evidenciado grandes beneficios en el entorno familiar y empresarial, debido que, tanto para las empresas como para las familias se logró un equilibrio del beneficio v/s el conflicto en un teletrabajador:

- a) El beneficio encontrado es la capacidad de un teletrabajador en autorregular los dos roles a los cuales es expuesto y deberá cumplir diariamente, lo cual será aplicado como experiencia de vida, control y manejo sobre diferentes situaciones personales y profesionales.
- b) Beneficio encontrado relacionado con la disminución de estrés, el cual permea a nivel familiar y personal). La Sola existencia de dichas medidas transmite el mensaje de que la empresa se preocupa por sus trabajadores.
- c) El beneficio identificado en el equilibrio trabajo-familia y familia-trabajo, disminuye la tensión mental del colaborador, impactando en la mejoría de su ansiedad, dolencias físicas y estado emocional negativo.
- d) Se determinó que el ahorro de energía relacionado con los desplazamientos entre casa-oficina y oficina-casa, reduce el cansancio y optimiza tiempo que impacta

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

positivamente en el conflicto familia-trabajo, ya que el colaborador tendrá más tiempo de calidad en familia.

- e) Un beneficio que se puede identificar en trabajador es la capacidad de transferir experiencias, habilidad o valores desde ese escenario laboral a lo familiar (o personal) y viceversa.
- f) La opción de teletrabajo en las mujeres, optimiza el conflicto familia-trabajo, ya que siguen siendo ella las que asumen prioritariamente las responsabilidades domésticas y familiares, mejorando su calidad de vida como un gran beneficio.
- g) Se evidencian efectos mitigantes entre los acuerdos de flexibilidad en el conflicto entre el trabajo y el hogar de los empleados, así pues, los acuerdos idiosincrásicos podrían ser un medio de alinear los deseos y obligaciones contextualizados de los empleados con los de la organización como un beneficio para su bienestar personal y profesional.
- h) La posibilidad de mantener los trabajos con la crianza de los hijos simultáneamente, fomentan la unión familiar ya que el padre o la madre permanecen en el hogar o en algunos casos los dos.

Una de las discusiones, que se evidencia a lo largo de la investigación es si realmente el equilibrio trabajo-familia en la ejecución del teletrabajo trae beneficios o por lo contrario trae conflicto en el trabajador, desde el punto de vista personal de uno de los investigadores, el tema de los beneficios depende tanto del empleado como de su empleador, estos si se dan, de acuerdo a la forma de desempeñar esta forma de trabajo, depende de que desde el principio de la ejecución los parámetros de entregas, horarios, responsabilidades y demás sean claros para las dos partes, también depende de que en primera medida el trabajador los cumpla disciplinadamente de tal forma que su rol como

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

trabajador no afecte su espacio familiar y de la misma manera su rol familiar no afecte el laboral.

Dentro del análisis, se logró un consenso de opinión en cuanto a que los beneficios que se lograron identificar dentro del proceso de búsqueda, se reflejan de manera recíproca a nivel personal y profesional, evidenciando un cambio en cuanto a la forma de ver el conflicto trabajo-familia, más bien en estrategias que puedan enriquecer. De acuerdo a Manuela Pérez, en su trabajo “las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia” (2017), ha ejemplificado dicho enriquecimiento con la paciencia que adquiere un padre en la crianza de los hijos puede verse reflejada en su tolerancia con otros compañeros de trabajo, o las habilidades de resolución de conflictos que se adquieren en el trabajo, permite más eficacia en los conflictos con los miembros de la familia.

Una vez identificado los diversos beneficios que otorga el equilibrio entre el trabajo y la familia, es favorable para la economía nacional la propagación de esta modalidad de trabajo, por lo cual el panorama legal en Colombia referente al teletrabajo no es relativamente nuevo, puesto que desde el 2008 se encuentra en la Ley 1221 la cual define el teletrabajo como una modalidad laboral, apalancada por la utilización de las TIC; en 2012 el Ministerio de trabajo decreta su reglamentación por medio del Decreto 884. Lo cual abre una ventana a nuevas oportunidades laborales, favoreciendo la actual situación por la cual atraviesa la economía nacional. Y a causa de la pandemia por COVID-19 el gobierno nacional presento un proyecto de ley que busca regular el trabajo en casa para que sea incluido dentro de las modalidades legalmente aceptables y dar continuidad a esta modalidad de trabajo en Colombia; dando un impulso al aumento de esta tendencia de

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

trabajo, logrando estabilizar y sostener diversos sectores productivos que estratégicamente optaron por el teletrabajo y trabajo en casa generando un cambio cultural y ético en la forma de desarrollar una labor u servicio, y de tal manera obteniendo beneficios mutuos los cuales han sido identificados durante el desarrollo de este estudio y anteriores.

1

Neomanagement, el lado oscuro de las organizaciones y el conflicto trabajo-familia: reflexiones críticas y propuestas de líneas de investigación.

- En este estudio se determinó que el efecto negativo que tiene el conflicto trabajo familia, se enfoca entre muchos en la tensión mental del colaborador, ya que debe cubrir varios roles, lo que lo lleva a sentir tensión, ansiedad y dolencias físicas y un estado emocional negativo. Así mismo la satisfacción es otra de las áreas que sufre consecuencias de los efectos negativos, debido a que produce una reducción en la motivación y satisfacción vital (el beneficio identificado en el equilibrio trabajo-familia y familia-trabajo, disminuye la tensión mental del colaborador, impactando en la mejoría de su ansiedad, dolencias físicas y estado emocional negativo).
- Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2019). Neomanagement, el lado oscuro de las organizaciones y el conflicto trabajo-familia: reflexiones críticas y propuestas de líneas de investigación. Revista Universitaria Ruta, 21(1), 25-44. Recuperado a partir de <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/1178>

2

Teletrabajo: beneficios para el empleado y empleador

- En este estudio se evidencian efectos mitigantes entre los acuerdos de flexibilidad en el conflicto entre el trabajo y el hogar de los empleados, así pues, los acuerdos idiosincrásicos podrían ser un medio de alinear los deseos y obligaciones contextualizados de los empleados con los de la organización como un beneficio para su bienestar personal y profesional
- Rojas, A. F. (2019). Teletrabajo: beneficios para el empleado y empleador. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/21329>.

3

Teletrabajo en Colombia: una aproximación a los riesgos laborales

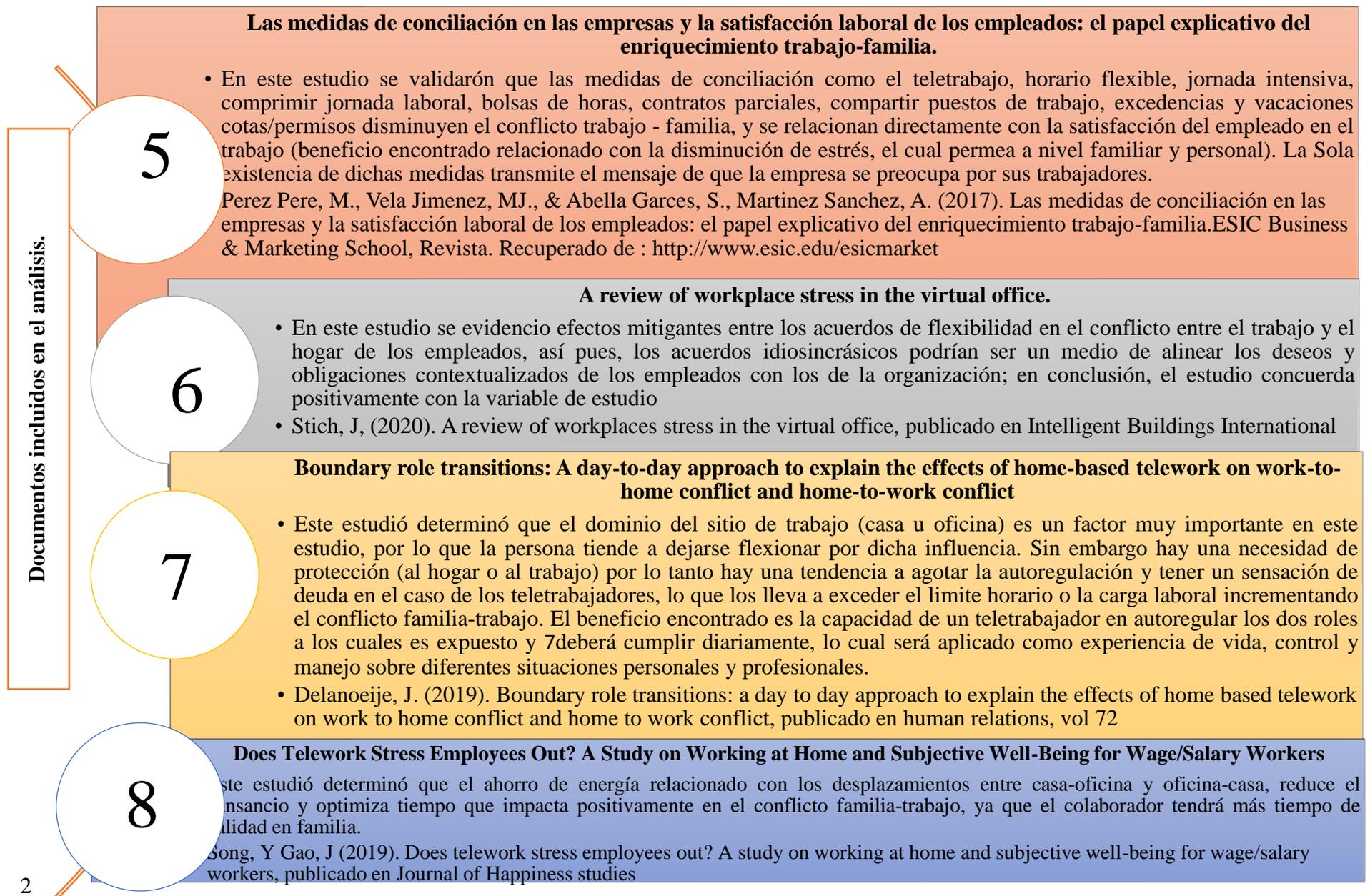
- Este estudio analizó que la posibilidad de mantener los trabajos con la crianza de los hijos simultáneamente, fomentan la unión familiar ya que el padre o la madre permanecen en el hogar o en algunos casos los dos.
- Peña Andrade, M., & Pérez Rodríguez, E. (2018). Teletrabajo en Colombia: una aproximación a los riesgos laborales. Recuperado a partir de: <http://hdl.handle.net/11349/13612>

4

Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia.

- En este estudio se validaron que las medidas de conciliación como el teletrabajo, horario flexible, jornada intensiva, comprimir jornada laboral, bolsas de horas, contratos parciales, compartir puestos de trabajo, excedencias y vacaciones cotas/permisos disminuyen el conflicto trabajo - familia, y se relacionan directamente con la satisfacción del empleado en el trabajo (beneficio encontrado relacionado con la disminución de estrés, el cual permea a nivel familiar y personal). La sola existencia de dichas medidas transmite el mensaje de que la empresa se preocupa por sus trabajadores.
- Pérez Pere, M., Vela Jiménez, M.J., & Abella Garcés, S., Martínez Sánchez, A. (2017). Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia. ESIC Business & Marketing School, Revista. Recuperado de: <http://www.esic.edu/esicmarket>

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.



Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

8. Conclusiones

En el desarrollo del estudio realizado para determinar los beneficios que se encuentran en el equilibrio trabajo – familia se hizo una caracterización de la información disponible en la literatura enfocada en las condiciones que optimizan dichos beneficios en esta modalidad de trabajo; y aunque en el contexto mundial no es una estrategia nueva, si ha tenido gran acogida de acuerdo a la presente pandemia ocasionada por el virus del COVID-19.

Por medio de herramientas de búsqueda como el meta buscador de Google y las bases de datos Cielo y Scopus se realizó una caracterización de inclusión y exclusión de documentos basándose en una jerarquización de la literatura publicada entre un rango específico de tiempo y el cual incluía como temas de estudio beneficios del equilibrio trabajo – familia en un teletrabajador.

De acuerdo a este estudio se logró concluir que:

- a) El equilibrio entre la variable en estudio trabajo-familia tiene diversos beneficios para el teletrabajador y a su vez para el empleador cuando se logra una optimización del tiempo, modo y lugar donde se ejecutan las actividades asignadas al teletrabajador.
- b) Genera un sentimiento de estabilidad laboral y familiar debido que los teletrabajadores perciben una remuneración por la labor realizada, al tiempo que puede tener contacto o control del entorno adverso en el cual desarrolla su labor; es decir en su segundo rol como padre, madre y/o hijo.
- c) A parte, que se perciben mejoras en el desempeño laboral, genera sentimientos de satisfacción y control del entorno familiar, estimula el autocontrol de la persona y

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

aumenta su confianza ya controla en un solo entorno dos contextos que por lo general generan grandes cantidades de tensión, estrés y frustración.

- d) A nivel ambiental se percibe un aporte importante cuando una empresa opta por enviar a sus colaboradores en modalidad teletrabajo.
- e) Por medio a los estudios consultados se evidenciaron beneficios para el empleador como la reducción de costos y gastos por mantenimiento de instalaciones, servicios públicos y generales.

9. Recomendaciones

- a) En las investigaciones consultadas se evidencia grandes aportes de parte de estudios extranjeros por lo cual se requiere que a nivel nacional se enfoquen más estudios referentes a este tipo de análisis y lograr determinar más beneficios que otorgan este tipo de modalidades de trabajo
- b) En la actualidad el número de teletrabajadores ha incrementado notoriamente, por lo cual, se recomienda a las empresas implementar protocolos de vigilancia psicosocial y de esta manera evaluar el impacto en el teletrabajador a nivel emocional, determinando los beneficios hallados y permitiendo explotar esta modalidad de contratación aportando a la disminución en los índices de desempleo y niveles contaminantes del medio ambiente.
- c) Adaptar los manuales de funciones, protocolos de bioseguridad y puestos ergonómicamente de acuerdo a la actividad realizada por el teletrabajador para fomentar el confort en el desarrollo de la labor, optimizando de esta forma los

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

beneficios que genera esta estrategia de trabajo, sin dejar de garantizar el bienestar físico y mental del trabajador.

- d) Fomentar la actividad laboral por medio del teletrabajo en las empresas a nivel nacional ya que Colombia cuenta con una normatividad muy actualizada es materia del teletrabajo.
- e) Resaltar los beneficios ambientales que trae el implantar trabajos desde el hogar, en futuros estudios relacionados con los beneficios detectados en la implementación de la modalidad de teletrabajo.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

10. Referencias bibliográficas

- Aquije Niño de Guzmán, C. (2018). *Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*. Revista de Management de La Universidad de Palermo. Recuperado de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- Arias, W. (16 de septiembre de 2015). Los beneficios del teletrabajo en Colombia. *El Espectador*, pp 16–18.
- Cadena, M., Burgaleta, E., Andrade, S., López, M., Gómez, A., & Merino, P. (2020). Conflicto empleo - familia y autopercepción de la salud desde una perspectiva de género. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-12902020000200316&script=sci_arttext.
- Ceribeli, H.B. y Ferreira, F.J.R. (2016). *An analysis of the relationship between work flexibility, organizational commitment and intention to stay in the organization* en Journal Globalization, Competitiveness and Governability (Volume 10, Issue 3, September-December 2016, Pages 37-56).
- Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Recuperado de <https://www.academia.edu/>
- Delanoëje, J et al. (2019) *Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict*. en Human Relations (Volume 72, Issue 12, 1 December 2019, Pages 1843-1868)
- Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y Familia. *Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano*. Esan. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/paginas/pdf/jauregui.pdf>
- Decreto 1072 (2015), Ministerio del Trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Educación 3.0. (2020). *Educación en casa: una oportunidad para unir a padres e hijos*. Recuperado de <https://www.educaciontrespuntocero.com/familias/teletrabajo-educacion-en-casa/>
- Figueroa, A., y Vega, V. (2015). *Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones*. Scholarly Journals.

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Recuperado de <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1779956487?pq-origsite=summon>

Gaete Quezada, Ricardo. (2018). Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 81-100. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.12.615>

García, J. M. (2020). Teletrabajo y conciliación familiar: una misión imposible. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/vivo/mamas-y-papas/20200319/474252216471/teletrabajo-conciliacion-familiar-mision-imposible.html>

Garello, M. (2020). *Equilibrio entre trabajo y familia: para padres*. Recuperado de <https://www.menteasombrosa.com/equilibrio-entre-trabajo-y-familia-para-padres/>

Hernando, R., y Daimer, H. (2012). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. Pensamiento & Gestión. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n35/n35a05.pdf>

Jimenez, A y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia:medios para mejorar la calidad de vida.*Scielo*.Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007

Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2019). neomanagement, el lado oscuro de las organizaciones y el conflicto trabajo-familia: reflexiones críticas y propuestas de líneas de investigación. *Revista Universitaria Ruta*, 21(1), 25-44. Recuperado a partir de <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/1178>

Kim, J. (2018). Workplace Flexibility and Parent–Child Interactions Among Working Parents in the U.S. *Social Indicators Research*. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2032-y>

Ministerio de Salud. (2020). *Coronavirus (COVID-19)*. Recuperado el 29 de mayo de 2020 de https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx.

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Libro Blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

Ordoñez, D. B. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales*, 44, 181–196. Recuperado de <https://doi.org/10.7440/res44.2012.17>

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Manual de Buenas Practicas en Teletrabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *COVID-19: cronología de la actuación de la OMS*. Recuperado 28 de mayo de 2020.
https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjw26H3BRB2EiwAy32zhVvnYqV5El_c4IVWFfc2lkKf9fKtXjKpbtK345j7YGvD7qYsjmGnJxoCmA4QAvD_BwE

Parra Garrido, M. (2004). Promoción y Protección de la Salud Mental en el Trabajo : Análisis Conceptual y Sugerencias de Acción. *Ciencia y Trabajo*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1aa9/cf01e5d01c94cb624e1cec71e58ad6b0b0a9.pdf>

Peña Andrade, M., & Pérez Rodríguez, E. (2018). Teletrabajo en Colombia: una aproximación a los riesgos laborales. Recuperado a partir de:
<http://hdl.handle.net/11349/13612>

Perez Perez, M., Vela Jimenez, MJ., & Abella Garces, S., Martinez Sanchez, A. (2017). Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo-familia. *ESIC Business & Marketing School, Revista*. Recuperado de : <http://www.esic.edu/esicmarket>

Pérez, C., & Gálvez , A. (2007). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 79(15), 57–79.

Prensa Latina Agencia Informativa Latinoamericana S.A. (2017). *Oportunidades y desafíos del teletrabajo en el mundo, nueva pesquisa*. 1–2. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1868389422?accountid=48797>

Román, P., Padrón, M., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?. *Convergencia*. 232. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008.

Rojas, A. F. (2019). Teletrabajo: beneficios para el empleado y empleador. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/10654/21329>.

Sabine A. E. Geurts , Toon W. Taris , Michiel A. J. Kompier , Josje S. E. Dijkers , Madelon

Beneficios que ofrece el equilibrio trabajo-familia en un teletrabajador.

- L. M. Van Hooff & Ulla M. Kinnunen (2005) Interacción trabajo-hogar a partir de una obra perspectiva psicológica: Desarrollo y validación de un nuevo cuestionario, el SWING, Trabajo y estrés: Una revista internacional de trabajo, salud y organizaciones Shepherd-Banigan, M., Bell, J. F., Basu, A., Booth-LaForce, C., & Harris, J. R. (2016). Workplace Stress and Working from Home Influence Depressive Symptoms Among Employed Women with Young Children. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(1), 102–111. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s12529-015-9482-2>
- Taub, A. (2020). Una nueva crisis de la COVID-19: aumenta la violencia doméstica a nivel mundial. *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/america/the-new-york-times/2020/04/08/una-nueva-crisis-de-la-covid-19-aumenta-la-violencia-domestica-a-nivel-mundial/>
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). *Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 23(1), 22–33. Recuperado de <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>