

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia en una empresa
pública en tiempos de COVID-19, Chiclayo-2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Edwin Leonel Ruiz Aguilar

ASESOR

Rafael Camilo Giron Cordova

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2022

**Efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia en una empresa
pública en tiempos de COVID-19, Chiclayo-2021**

PRESENTADA POR
Edwin Leonel Ruiz Aguilar

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Jessica Karin Solano Caverio
PRESIDENTE

Nelly Cecilia Rojas Gonzales
SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova
VOCAL

Dedicatoria

A Dios por guiarme cada día. A mis padres por el apoyo para seguir adelante cada día, por enseñarme que todo es posible con esfuerzo y dedicación; y a toda mi familia, y a las personas que estuvieron conmigo en el transcurso de mi carrera.

Agradecimientos

A Dios por darme la vida y la salud para cumplir todos mis objetivos. A mis padres por guiarme en todo momento. A mi asesor y profesores que contribuyeron para el desarrollo de la investigación.

Efectos del Teletrabajo en el Equilibrio Trabajo-Familia en una Empresa Pública en Tiempos de COVID 19, Chiclayo-2021

ORIGINALITY REPORT

17%	15%	1%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.usil.edu.pe Internet Source	2%
2	repositorio.ups.edu.pe Internet Source	2%
3	hdl.handle.net Internet Source	1%
4	tesis.usat.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
6	Submitted to Universidad Continental Student Paper	1%
7	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Student Paper	1%
8	accionfamiliar.org Internet Source	1%

es.scribd.com

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de literatura.....	9
Materiales y métodos	15
Resultados y discusión	18
Conclusiones	26
Recomendaciones	27
Referencias.....	29
Anexos	35

Resumen

El estudio tuvo por objetivo general determinar los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia en una empresa estatal en tiempos de covid 19, Chiclayo – 2021. Cuya metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel explicativo, con diseño no experimental de corte transversal, se aplicó como instrumento dos cuestionarios (teletrabajo y equilibrio trabajo – familia) respectivamente, la población fueron 213 colaboradores, se aplicaron encuestas a 138 de ellos para recolectar información requerida en este análisis. Por la cual los resultados evidencian que el equilibrio trabajo – familia se encuentra aún en proceso, siendo el empleador el que debe brindar apoyo a sus colaboradores con el objetivo de entender a cada persona como un ser integral, reconocer su necesidad de desarrollarse en las principales áreas de la vida. Por tanto se concluye que, el efecto del teletrabajo en el equilibrio trabajo – familia según los resultados obtenidos las personas que laboran en la empresa estatal su modo de trabajo no es el esperado sin embargo deben de cumplir y adaptarse a la nueva modalidad híbrida (virtual – presencial) y a la par lidiar con sus quehaceres del hogar, estas condiciones en algunos casos es un impedimento para que exista un adecuado equilibrio entre la familia y el teletrabajo, otro de los factores asociados a las extensas jornadas de trabajo en este grupo humano son el estrés y la fatiga.

Palabras Clave: colaboradores, entidad estatal, equilibrio trabajo – familia, teletrabajo.

Abstract

The general objective of the study was to determine the effects of teleworking on the work-family balance in a state company in times of covid 19, Chiclayo - 2021. The methodology was quantitative, basic, explanatory, with a non-experimental design. cross-sectional, two questionnaires were applied as an instrument (teleworking and work-family balance) respectively, the population was 213 collaborators, surveys were applied to 138 of them to collect information required in this analysis. For which the results show that the work-family balance is still in process, being the employer the one that must provide support to its collaborators with the aim of understanding each person as an integral being, recognizing their need to develop in the main life areas. Therefore, it is concluded that the effect of teleworking on the work-family balance according to the results obtained by the people who work in the state company, their way of working is not as expected, however, they must comply with and adapt to the new hybrid modality (virtual – face-to-face) and at the same time dealing with their household chores, these conditions in some cases are an impediment for there to be an adequate balance between family and teleworking, another factor associated with the long working hours in this human group is stress and fatigue.

Keywords: collaborators, state entity, work-family balance, telecommuting.

Introducción

No cabe duda de que, en 2020, la pandemia del Covid parece afectar a todos en el mundo, y las empresas son empresas que paralizan sus actividades y provocan pérdidas económicas (Arce y Rodríguez, 2020). En Latinoamérica, se ha detectado Hay 60.000 casos positivos relacionados con este virus, de los cuales Perú, Brasil y Ecuador son los primeros focos de contagio (STATISTA, 2020), ya que es necesario adaptarse a los cambios constantes de trabajo que se dan en esta pandemia mundial para cumplir con todos los protocolos exigidos (Ej.: distanciamiento social) las organizaciones necesitan implementar el teletrabajo en la actual crisis de salud, que no solo afecta al sector privado sino a las entidades nacionales, reduce los puestos de trabajo en un 6,7% (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020a)

Por su parte, la pandemia generó en las empresas estatales alteraciones relevantes en su funcionamiento (Schuster, et al., 2020). El teletrabajo se ha adoptado con la finalidad de seguir brindando los servicios públicos, claro está, con el cumplimiento de los protocolos establecidos como el distanciamiento social para evitar el contagio (Belzunegui y Erro, 2020). Cabe recalcar, que la utilización de la convencional herramienta como el trabajo remoto significa iniciar desafíos sin antecedentes que allanen el camino para diversos problemas, que son muy pocos reconocidos por profesionales y académicos (Yang, 2020)

Para Gómez (2020), menciona que, en el país de Islandia, en el año 2019, dentro de los primeros 4 meses, el 33.3% de su población que comprende los 25 y 34 años de edad, realizan sus actividades laborales desde casa, este trabajo no incluye trabajo netamente del hogar ni otra actividad que este en el manual de funciones de su trabajo principal. Así mismo, señala que los puestos que tienen que ver con administración realizan un mayor porcentaje de teletrabajo con un 57.3%, profesionales que es el que le sigue, tiene un 53.3% y al final están los técnicos profesionales asociados que marcan un porcentaje de 38.4%. En cuanto a las horas trabajadas de los teletrabajadores, en los primeros 4 meses del año 2019, el autor menciona que alcanzó un 40.7%, valor que se incrementó para los 3 primeros meses del 2020.

Cabe señalar que los obstáculos encontrados en esta práctica de oficina remota incluyen la reducción del contacto con los compañeros y la comunicación interpersonal, los conflictos de interés entre la familia y el trabajo, y la falta de atención por sus compromisos personales. La principal limitación de la organización investigadora son las cuestiones culturales, pues por un lado, los trabajadores y jefes de proyecto tienden a asociar su presencia real en la

organización con su filosofía de trabajo, y por otro lado, se preocupan por perder personal con algunos compañeros contactan (Camacho, 2017)

Por su parte, la administración del sector público ha estado buscando diferentes formas de ser más eficiente en sus diversas labores de trabajo. En este ámbito, también se ha adoptado el teletrabajo para optimizar los costes, administrar mejor el tiempo y de esta manera aumentar la productividad. La evidencia obtenida en este estudio, sin embargo, es que, a pesar de los notables avances, aún quedan retos por superar para alcanzar todo el potencial del teletrabajo. Asimismo, los gerentes de una entidad pública en Brasil, en un estudio se reveló las ventajas del teletrabajo entre ellas se destacó el ahorro de tiempo, la reducción de costos, creación de medidas estandarizadas y conocimiento de la demanda real de trabajo. Mientras que, las principales desventajas identificadas fueron; existe dificultad en la comunicación y control del teletrabajador, se sabe también que se presentan diferencias en la relación entre el trabajador tradicional y el teletrabajador, trabajadores que no se adaptan, problemas psicológicos y el retorno del teletrabajador al trabajo tradicional. (Filardi, Castro y Fundao, 2020)

En cuanto a Perú, la literatura de diferentes investigaciones muestra que aun antes de la declaración de emergencia nacional en respuesta a la propagación del COVID-19, el número de teletrabajo no existía, y la agencia se creó como una medida especial y temporal para aprobar el decreto de emergencia No. 026-2020. Algunas personas creen que no hay una medida necesaria porque el país tiene una legislación claramente formulada sobre el teletrabajo, al respecto señalaron que su supervisión debe tener un poco más de flexibilidad o talvez debería ser modificada, otros creen que su creación permitirá que los empresarios no la impongan al teletrabajo (Arriola y Neyra, 2020)

En Chiclayo, en la entidad estatal donde se desarrolló la investigación es una entidad que a diario tiene una alta interacción entre colaboradores y usuarios que asisten a hacer diferentes tramites, por la cual el grado de contagio del Sars Cov 2, por ende, la gerencia optó por aplicar teletrabajo con sus trabajadores que podían brindar atención y soluciones a sus usuarios desde casa, por tanto el personal utilizó su propio recurso técnico, al inició de pandemia la atención fue totalmente virtual, luego lo convirtieron en un trabajo híbrido (virtual y presencial). En muchas ocasiones el personal se encontraba saturado por la carga laboral que manejaba desde casa, dejando de lado sus relaciones familiares perdiendo así el equilibrio trabajo-familia, conllevándole a un estrés y desmotivación laboral. Entonces, considerando lo antes expuesto sobre las distintas circunstancias que ha pasado el sector estatal durante la

pandemia, por la escasa información con la que se cuenta con respecto a las variables en estudio y que Chiclayo no es una excepción a este panorama, es importante conocer la influencia que ejerce el teletrabajo sobre el equilibrio trabajo - familia en una empresa del sector público en tiempos de covid 19.

Por la cual, se formula la siguiente pregunta ¿Cuáles son los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo - familia en una empresa del sector público en tiempos de covid 19 – 2021?

La investigación es de suma importancia para la literatura del tema de teletrabajo y el equilibrio trabajo – familia ya que aportará nuevo conocimiento para la comunidad universitaria, además en este contexto se determinará los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo – familia en las empresas públicas en tiempos de pandemia, ya que los afectados son los colaboradores que llevan el trabajo a casa y se ven involucrado en un ambiente nocivo, que no puede lidiar entre sus labores y su hogar, generando efectos negativos respecto a la capacidad de los trabajadores remotos para gestionar la interfaz vida-trabajo, además aportará a la sociedad porque no solo los colaboradores de las empresas estatales en estudio son los beneficiados sino los diversos sectores que vienen implementando el teletrabajo. Finalmente, los resultados permitirán a las empresas estatales a conocer los efectos ya sean positivos o negativos que viene afectando a su personal, la cual será determinante para proponer estrategias de teletrabajo que mejore el equilibrio familia – trabajo en los colaboradores.

Además se planteó como objetivo general, determinar los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia en una empresa estatal en tiempos de covid 19, Chiclayo – 2021; y como objetivos específicos determinar el nivel alcanzado por el teletrabajo y sus dimensiones en una empresa estatal en general, encontrar el tipo de equilibrio trabajo – familia generada en los colaboradores en general, determinar el grado de correlación entre las dimensiones del teletrabajo con las del equilibrio trabajo – familia en general .

Revisión de literatura

Según Palumbo (2020) en su investigación afirma que esta modalidad de laborar desde casa ha influenciado de manera negativa entre la vida personal y laboral de los colaboradores públicos. El talento humano que ha desempeñado sus funciones laborales desde casa ha sufrido un incremento de problemas de vida a trabajo y viceversa. Por su parte, el trabajo remoto desde el hogar ha generado un incremento de fatiga que se encuentra relacionada con el trabajo, empeorando el equilibrio percibido entre la vida y el trabajo. El nivel de compromiso con su

desempeño laboral intervino de forma positiva los efectos nocivos del trabajo desde el hogar en el equilibrio entre la vida y el trabajo. Por su parte, Kan y Oiwun (2020) Los resultados de este estudio indican que la eficacia del trabajo desde casa mejora con el bienestar personal y familiar, pero se ve reducida por las limitaciones ambientales y de recursos. Cuando los trabajadores experimentan una mayor eficacia del trabajo desde casa, tienen una mayor preferencia por esto, pero incluso después de la pandemia; las trabajadoras preferían trabajar desde casa dos veces por semana, mientras que los trabajadores masculinos preferían trabajar desde casa una vez por semana. Por último, los trabajadores de los niveles de dirección y de los autónomos demostraron una menor preferencia por el trabajo desde casa en comparación con los trabajadores de primera línea y de categoría media.

Asimismo, los autores Mallett & Marks (2020) identifican los principales retos en relación con la flexibilidad, la intensificación del trabajo y las diferencias socioeconómicas con respecto al trabajo desde casa. El examen de estas áreas pone de manifiesto los posibles escollos y desafíos que probablemente persistirán a medida que muchas organizaciones comiencen a planificar un aumento del trabajo a domicilio. Para Feng & Savani (2020) constató que, antes de la pandemia de Covid-19, no había diferencias de género en la productividad laboral, satisfacción en el trabajo y manejo de vida familiar. Sin embargo, durante el cierre, las mujeres informaron de una menor productividad, satisfacción laboral que los hombres por involucrarse a equilibrar su vida familiar y laborar desde casa conllevando a generar conflictos dentro de su hogar. Ruiller et al., (2018) informan del nivel de uso de las TIC y de las percepciones objetivas y subjetivas que las acompañan en relación con el tiempo de trabajo en casa, y se determinan las percepciones positivas para los empleados debido a que el uso de las TIC en casa se ha convertido en un elemento clave de la vida laboral. En relación con el tiempo de trabajo y se determinan las percepciones positivas para los empleados debido a la flexibilidad horaria que determinan las TIC y también se reflejó en la mejora de sus relaciones familiares y tareas del hogar.

Teletrabajo, son las actividades y funciones que se realizan el colaborador desde cualquier lugar y momento que no se va la oficina central usando diferentes tipos tecnologías (Mañas, Muñoz y Pecino, 2021).

El trabajo remoto es, en esta crisis sanitaria, un modo de teletrabajo de manera provisional y alternativa, que ayuda al colaborador a realizar sus trabajo mientras permanece en su hogar

atendiendo las funciones indicadas por su jefe inmediato o superior, y por su puesto utilizando las TIC. (Rojas, 2020)

Por otro lado, Barbosa (2013) señala: “que el teletrabajo es una forma más simple en cuanto a la organización laboral, que tiene como misión desempeñar la actividad laboral profesional, sin una presencia física del individuo en la organización durante el tiempo que dure su jornada, por una o más jornadas laborales. Ese tipo de trabajo a distancia se debe realizar aplicando las buenas prácticas y seguridad en el teletrabajo”. (p. 15)

Cabe afirmar, que el teletrabajo desde el hogar no se da con frecuencia en las entidades estatales (Mohalik et al., 2019), la pandemia actual ha convertido al teletrabajo en un convenio de trabajo exigible con las empresas estatales a nivel mundial (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2020). Para, de Vries et al. (2019) indica que los beneficios que el teletrabajo en las empresas estatales se ve socavados por el aislamiento profesional y el empobrecimiento del compromiso organizacional. Trabajar desde el hogar determina una desconexión entre los trabajadores remotos y los trabajadores convencionales de oficina, lo que produce sensaciones negativas con las asignaciones laborales individuales (Collins et al., 2016). Esto es especialmente cierto cuando se adopta el teletrabajo en el hogar como respuesta a desafíos imprevistos y contingentes, como desastres naturales o eventos sin precedentes (Donnelly & Proctor, 2015). En resumen, es probable que el teletrabajo desde casa produzca algunos efectos secundarios en los empleados remotos condiciones de trabajo, que pueden afectar negativamente su equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Troup & Rose, 2012)

Se sabe poco sobre los efectos directos e indirectos del trabajo a distancia desde el hogar en el equilibrio entre la vida laboral y personal de los funcionarios públicos. Esta brecha en el conocimiento científico impide diseñar e implementar intervenciones de gestión a medida que permitan abordar las implicaciones multifacéticas de trabajar desde casa sobre la capacidad de los empleados remotos para manejar la interacción entre el trabajo y la vida (Palumbo, 2020)

Se cuenta con el compromiso laboral en el contexto del teletrabajo desde casa, la cual representa una nueva forma de trabajar que permite a los empleados armonizar los compromisos laborales y familiares en un intento por lograr un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Morgan, 2004). Por lo tanto, se espera que trabajar a distancia desde casa tenga efectos positivos en el compromiso laboral (Peters et al., 2014). En términos generales, el compromiso laboral se puede definir como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el

trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Bakker & Demerouti, 2008). Si bien los académicos dudan de las implicaciones positivas del teletrabajo a domicilio en el compromiso laboral (Lia et al., 2019) se ha sostenido que el teletrabajo desde casa es capaz de reducir las percepciones de agotamiento al final del día (Brummelhuis et al., 2012) Además, apoya la absorción, la dedicación y el vigor laboral de los teletrabajadores a distancia, debido a una mayor autonomía en la ordenación de las condiciones de trabajo individuales (De Spiegelaere et al., 2016)

Se espera que un mayor compromiso laboral reduzca la percepción de conflictos de trabajo a vida y de vida a trabajo que se desencadenan por la contaminación de las actividades de la vida cotidiana y compromisos laborales (Van der Lippe & Lippényi, 2020) Implica niveles más bajos de tensiones psicológicas y físicas (Timms, et al., 2015), el teletrabajo en el hogar reduce el estrés percibido que se deriva de las demandas laborales y familiares en conflicto (Palumbo, 2020), aumentando así el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores remotos (Chan et al., 2017). La absorción, la dedicación y el vigor relacionados con el trabajo aumentan la satisfacción laboral (Karatepe & Demir, 2014) y mejorar las autoevaluaciones positivas de los empleados (Lu et al., 2016) que conducen a un aumento de sensaciones con la capacidad individual de gestionar la interacción entre el trabajo y la vida (Mache et al., 2016)

Además, se tiene en cuenta la fatiga relacionada con el trabajo y teletrabajo desde casa, por la cual la literatura ha afirmado que trabajar desde casa puede reducir la fatiga relacionada con el trabajo, debido a la eliminación de los desplazamientos diarios (Anderson et al., 2001). Sin embargo, dado que contextualiza las obligaciones laborales en el entorno de la vida cotidiana, el teletrabajo en el hogar puede inducir una superposición involuntaria de las actividades domésticas y los compromisos laborales (Hilbrecht et al., 2008) que puede exacerbar a los trabajadores remotos' percepción de fatiga (Kim et al., 2015). El teletrabajo a domicilio genera una intensificación y extensificación del trabajo (More, 2006), que concurren en incrementar los esfuerzos laborales de los trabajadores remotos, determinando así una mayor fatiga (Heiden et al., 2018). Esto pone en peligro las ventajas que aporta trabajar desde casa en cuanto a una mayor flexibilidad de los arreglos laborales (Vesala y Tuomivaara, 2015)

La recuperación de la fatiga relacionada con el trabajo es posible gracias a la mayor oportunidad de combinar indistintamente las actividades laborales y no laborales (Sonntag, 2003). La fatiga percibida amenaza a los empleados' capacidad para gestionar eficazmente la interacción entre el trabajo y la vida, poniendo en peligro el equilibrio percibido entre el trabajo

y la vida (Gander et al., 2010). Es probable que trabajar desde casa determine una mayor disposición a trabajar en momentos inusuales, como por la noche o en días festivos (Kristensen & Pedersen, 2017) A su vez, esto puede tener efectos secundarios en los trabajadores remotos.' equilibrio trabajo-vida (Greubel et al. 2016). Como se anticipó anteriormente, el engagement en el trabajo implica una mayor tolerancia a la fatiga y las altas exigencias laborales, lo que contribuye a reducir los efectos negativos de la fatiga en la percepción del equilibrio entre el trabajo y la vida (García et al., 2016)

Por su parte se cita a las dimensiones del teletrabajo, apoyo técnico: las TIC es una herramienta muy importante en el teletrabajo, sin embargo esto no quiere decir que se debe tener lo más avanzado en tecnología. Pues un equipo de trabajo de tamaño pequeño se puede suplir las necesidades con un teléfono celular, internet y un medio que permita el envío y recepción de archivos. Empresas más grandes es muy probable que necesiten un medio tecnológico más avanzado, el cual les de mayor calidad y seguridad en la realización de sus actividades y además garantizar la seguridad y protección de información. (Gobierno de la República de Colombia, 2017). Según lo que se indica para el trabajador remoto es de suma importancia tener el acceso a todos los medios y datos de la empresa de forma fiable y consistente. Además, las estas tecnologías deben soportar una gran variedad de dificultades y necesidades, teniendo en cuenta las diferentes cualidades del trabajador y el área donde realizara dicha labor, lo que obliga a que estas áreas sean muy bien definidos donde permitan el intercambio fluido de información. Invertir en tecnología es importante pero no debe tomarse como un gasto. Por un lado, al inicio el costo no es tan alto, además el retorno de la inversión se puede notar en la baja de los costos fijos; lo importante es que se adapte a los recursos y necesidades del teletrabajador y no tenga que sujetarse a ella.

Carga Laboral; se define como un nivel de situación difícil y tiempo necesario para hacer las actividades. Implementar el teletrabajo viene a ser un acuerdo entre la empresa y el colaborador, el cual toma la responsabilidad de realizar el plan de trabajo fuera de las instalaciones de la organización para hacer su labor, haciendo uso de las TIC. (Guzmán & Abreu, 2017). Un punto a tener en cuenta en este acuerdo es la carga laboral que se va formando a medida de cómo se planifican las actividades en función al tiempo.

Productividad: Culminación de actividades de trabajo a tiempo y con calidad requerida. Al hacer uso del Teletrabajo en las empresas, los colaboradores han tenido un mayor seguimiento sobre su desempeño, productividad y rendimiento laboral. Lograr la productividad que tanto se

busca representa para el colaborador la superación de impedimentos como el distanciamiento, el no contacto con la empresa, falta de seguridad, estrés, cansancio, frustración y al mismo tiempo administrar de mejor manera el uso de su tiempo y carga laboral. (Agudo, 2014). Además, se ha percibido menor congestión de tráfico ya que los colaboradores no tienen que salir de casa para realizar su trabajo, según (Mayor, 2016) tener el mismo espacio para realizar la obligación y el descanso, propicia tener que aprovechar mejor el tiempo libre evitando estar desplazándose de un lado a otro. Los colaboradores que realizan sus actividades desde casa obtienen un compromiso más concreto con la empresa y asumen con mayor responsabilidad sus obligaciones dadas.

Ambiente Laboral: Interrelación con los compañeros de área de trabajo. El uso de las TIC apropiada por parte de las organizaciones, ayuda a los colaboradores a integrarse a sus labores diarias de la oficina, haciendo que mejoren el clima organizacional en un determinado tiempo. La implementación de estrategias para la retroalimentación y seguimiento, fomenta el compromiso y mejora el modo de teletrabajo y el ambiente en donde se trabaja. De manera operativa siempre es importante mantener los medios disponibles y nunca cerrar las peticiones para establecer contacto con los teletrabajadores. (Gallegos & Campos, 2013)

Impacto en la vida familiar: Modo en el que el teletrabajo afecta sobre diferentes aspectos en el ámbito familiar. Es importante subrayar el aspecto en donde se tiene que establecer limitaciones para separar el tiempo y espacio que se dedica al trabajo y a la familia. Cabe recalcar que la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es un aspecto que las empresas tienen como objetivo primordial. El teletrabajo es una herramienta que bien utilizada puede jugar a favor en este equilibrio. (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Por otro lado, esta herramienta tiene un impacto positivo en la calidad de vida de las personas, pues es un ahorro en el tiempo en que el trabajador toma para trasladarse a su lugar de trabajo oficina. Este ahorro no solo puede ser una mejor manera de atención en salud, sino también en aspectos secundarios como vacaciones u otras actividades y obligaciones que los colaboradores tengan que realizar, facilitando así su calidad de vida. (Gallegos & Campos, 2013)

Por otro lado se desarrolla la variable Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, que muchas veces es muy difícil, pues si sobre todo se tiene una carga familiar por delante y las responsabilidades en el trabajo es cada vez mayor. (Cegarra et al., 2015) definen al equilibrio trabajo – vida personal como la diferencia entre la vida en el trabajo y la vida personal, producto de las diferencias entre estos aspectos, que como resultado genera estrés u otro tipo de

problemas para quienes no lograr sobrellevar una interacción positiva entre ambos espacios. Álvarez y Guerra (2012) mencionan que cuando un individuo tiene varias responsabilidades se podría ver afectado en el crecimiento de su desempeño, y según los recursos que posea podría afectar a su vida personal de manera positiva o negativa

El aumento de interés por estudiar el conflicto trabajo – familia, ha generado la idea por elaborar instrumentos que estudien la interacción de éstas variables. Geurts et al. (2005) elaboraron el "Cuestionario de Interacción Trabajo – familia", compuesto por 22 indicadores, cuya respuesta es de 4 grados (de 0 a 3). A partir de esta versión, Moreno et al. (2009), elaboraron la escala SWING (Survey Work-home Interaction-Nijmegen), que además reflejaba la relación entre el trabajo y la familia de manera positiva y negativa presentando los siguientes de dimensiones: Interacción negativa trabajo – familia, dimensión relacionada con los resultados negativos generados en el trabajo que dificultan el buen desempeño en el ámbito no laboral. Interacción negativa familia – trabajo, dimensión vinculada con la influencia que tienen tanto las ideas como las emociones negativas generadas en las tareas no laborales sobre el espacio de trabajo, haciendo que el desempeño de la persona sea difícil. Interacción positiva trabajo – familia, las emociones y circunstancias positivas que se genera en el trabajo, influyen positivamente en el ámbito no laboral. Interacción positiva familia – trabajo, las experiencias e ideas producidas en las tareas no laborales influyen armónicamente en la adecuada realización de las labores en el lugar de trabajo.

El teletrabajo en el sector estatal, de acuerdo con el Reglamento de la Ley N° 30036, indican que las entidades estatales se hallan facultadas para implementar el trabajo desde casa cuando las empresas así lo requieran, por la cual debe conformar una comisión, para desarrollar una propuesta de puestos laborales que se adapten a esta modalidad. Es relevante indicar que el MTPE, municipalidades y otras entidades están que desarrollan actividades que difundan dicha norma, así como la promoción, de acuerdo al reglamento que se ha mencionado antes, la autoridad Nacional de Servicio Civil, en adelante, SERVIR es la institución que debe definir la cuota mínima de puestos teletrabajadores en las entidades públicas

Materiales y métodos

El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo ya que consistió en recolectar datos y hacer un análisis de la situación actual de la empresa en estudio y de la población involucrada. Asimismo, fue de diseño no experimental de corte transversal ya que la

información se recogió en un solo tiempo y espacio, además la información de las variables en estudio no se manipularon (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para este estudio se tomó en cuenta una población de 213 personas, hombres y mujeres, que laboran en la empresa estatal antes mencionada, dentro de los criterios de inclusión se requiere que tengan más de un año de laboral, que estén realizando teletrabajo, que den su consentimiento para responder al instrumento. Para ello se requiere que estos laboren dentro de la empresa en estudio con más de un año en el cargo, que estén haciendo teletrabajo, que sean de ambos sexos, por tanto, serán excluidos quienes no cuenten con dichos criterios.

Se estimó entre los usuarios y lo manifestado un nivel de veracidad del 95% y un fallo de estimación del 5 % para un universo de 213 colaboradores, se realizarán encuestas a 138 de ellos para recolectar información requerida en este análisis.

En lo que concierne a las técnicas e instrumentos que se aplicó, se tiene como técnica la encuesta que sirvió para recoger la información (Tamayo, 2003).

Con respecto al instrumento de recojo de información se utilizó el cuestionario en base al test de SWING adaptado por Moreno et al. (2009), que permitió la recopilación de información acerca del concepto en estudio, siendo el sujeto quien nos brindó la información y respuestas a las preguntas cerradas. Este cuestionario fue de tres puntos, donde 0. Nunca, 1. A veces, 2. A menudo, 3. Siempre, este es con respecto a la variable Equilibrio Familia – Trabajo, por su parte para la variable Efectos del teletrabajo fue de elaboración propia del autor de la investigación con escala de Likert, por la cual se procedió a validar por tres expertos en la materia. Además, el tiempo que se brindó a los encuestados para responder a la encuesta fue un aproximado de 15 a 20 minutos y se realizó mediante Google Drive (Encuesta Virtual), Chiclayo. Se aplicó un instrumento. Estuvo constituida en dos partes: la introducción, donde se realizó una breve presentación y se indicó el propósito de la encuesta, como segunda parte se encuentran las preguntas cerradas con respecto a la investigación. Para que el instrumento sea entendible y coherente se procedió a la revisión de tres jueces expertos teletrabajo con la finalidad de ser validado. Posteriormente se procedió a seguir los siguientes pasos para realizar el procedimiento de recolección de información: se contactó a la muestra involucrada en este caso al personal que labora en una empresa estatal de Chiclayo y se coordinó fecha y hora de la aplicación del instrumento, se les hizo firmar el consentimiento informado que sustentó que estos van a brindar la información que se requiera recolectar con el fin de cumplir con el objetivo tanto general como específicos de la investigación, luego se realizó la encuesta virtual mediante google drive y finalmente se procederá a pasar la información al SPSS V.26 y se tabuló y graficó para posteriormente realizar el análisis e interpretación de datos.

Matriz de Consistencia

Tabla 2. Matriz de Consistencia de la investigación

Título de Investigación	Problema de Investigación	Objetivo General	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicadores
Efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia en una empresa del sector público en tiempos de covid 19, Chiclayo – 2021.	¿Cuáles son los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo - familia en una empresa del sector público en tiempos de covid 19 – 2021?	Determinar los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia en una empresa del sector público en tiempos de covid 19, Chiclayo – 2021.	<p>H1: Existen efectos directos de intensidad fuerte del teletrabajo en el equilibrio trabajo – familia en una empresa del sector público en tiempos de covid 19, Chiclayo – 2021.</p> <p>H0: No existen efectos directos de intensidad fuerte del teletrabajo en el equilibrio trabajo – familia en una empresa del sector público en tiempos de covid 19, Chiclayo - 2021</p>	Teletrabajo	Apoyo Técnico.	Recursos informáticos
						Equipo informático
						Conexión a internet
					Carga Laboral.	Cantidad de horas trabajadas
						Cantidad de carga laboral
						Conocimiento de las actividades
					Productividad.	Cumplimiento de plazos
						Organización de trabajo
						Contribución del teletrabajo
					Ambiente Laboral	Relaciones laborales
	Aporte de la empresa a los colaboradores					
	Personal Aislado					
Impacto en la vida familiar.	Efecto a la familia					
	Interrupción de la familia					
	Horarios influyen en hogar					
	Equilibrio trabajo - familia	Interacción negativa trabajo – familia	Reacciones negativas generadas en el trabajo			
		Interacción negativa familia – trabajo	Ideas o emociones negativas generadas en las actividades no laborales			
		Interacción positiva trabajo – familia	Las emociones y circunstancias positivas generadas en el trabajo			
		Interacción negativa trabajo – familia	Las experiencias e ideas producidas en las actividades no laborales			
Objetivos Específicos						
		Determinar el nivel alcanzado por el teletrabajo y sus dimensiones en una empresa del sector público en general.				
		Encontrar el tipo de equilibrio trabajo – familia generada en los colaboradores en general.				
		Determinar el grado de correlación entre las dimensiones del teletrabajo con las del equilibrio trabajo – familia en general.				
Población, muestra y muestreo	Materiales y métodos	Instrumentos de recolección de datos	Procedimiento			Procesamiento
Población 213 colaboradores	-Enfoque cuantitativo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	- Se pide permiso a la entidad en estudio para la aplicación del instrumento.			La información recolectada por encuestas se vaciará en el SPSS V. 26 tal cual se muestran en los cuestionarios, luego de analizado y constatado con las teorías planteadas para proceder a la discusión.
Muestra En total 138 colaboradores	-No experimental de corte transversal		- Luego se procederá a encuestar al personal de la empresa			

Resultados y discusión

En el presente acápite se muestran los resultados obtenidos por el procesamiento de información de las encuestas que se aplicaron a la muestra en estudio, por la cual se procede a describir a continuación las tablas por objetivos de la siguiente manera:

Tabla 3

Efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo-familia en una empresa estatal en tiempos de covid 19, Chiclayo – 2021.

		Equilibrio trabajo – familia					
		Bajo		Medio		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Teletrabajo	Bajo	46	33,3%	3	2,2%	1	0,7%
	Medio	5	3,6%	52	37,7%	0	0,0%
	Alto	0	0,0%	3	2,2%	28	20,3%

Nota. Se observa la diferencia entre el niveles del teletrabajo y el equilibrio trabajo – familia.

Los encuestados, evidencian que el equilibrio trabajo – familia se encuentra aún en proceso, siendo el empleador el que debe brindar apoyo a sus colaboradores con el objetivo de entender a cada persona como un ser integral, reconocer su necesidad de desarrollarse en las principales áreas de la vida. Por ende, generar un desarrollo armónico de la persona donde puede asumir sus responsabilidades familiares y laborales sin sea afectado por otros aspectos para poder alcanzar esta integración es siempre una decisión personal.

Por la cual, estos resultados se contrastan con el autor Palumbo (2020) que afirma que esta modalidad de laborar desde casa ha influenciado de manera negativa entre la vida personal y laboral de los colaboradores públicos. Por tanto, el talento humano que ha desempeñado sus funciones laborales desde casa ha generado un aumento de problemas en su vida familiar y en su trabajo y viceversa. Por su parte, el trabajo remoto desde el hogar ha generado un incremento de fatiga que se encuentra relacionada con el trabajo, empeorando el equilibrio percibido entre la vida y el trabajo. Siendo el nivel de compromiso con su desempeño laboral la que interviene de forma positiva y los efectos nocivos del trabajo que se desarrolla desde el hogar en el equilibrio vida y trabajo.

Respecto al papel del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19, se determinó los principales efectos que se puede esperar. Por el lado positivo, ha permitido a las familias desempeñar sus funciones desde casa evitando así el contagio de este virus mortal, por tanto el teletrabajo ha generado el confinamiento domiciliario y ha mantenido activo determinados servicios como atención, resolución de reclamos, contestación de quejas, etc. que, de otra forma, al no ser clasificados como esenciales, se hubiesen paralizado ocasionando un aumento significativo de la espiral negativa relacionada (despidos, aumento fragilidad económica y/o del riesgo de pobreza y exclusión, etcétera). También, desde el punto de vista sanitario, ha reducido el riesgo de contagio global ya que estos trabajadores han podido permanecer en casa y, así, salvaguardar su salud y la de sus familias sin poner en riesgo la economía del hogar.

Por su parte, Kan y Oiwun (2020) indican, que la eficacia del trabajo desde casa mejora con el bienestar personal y familiar, pero se ve reducida por las limitaciones ambientales y de recursos. Cuando los trabajadores experimentan una mayor eficacia del trabajo desde casa, tienen una mayor preferencia por esto, pero incluso después de la pandemia; las trabajadoras preferían trabajar desde casa dos veces por semana, mientras que los trabajadores masculinos preferían trabajar desde casa una vez por semana. Por último, los trabajadores de los niveles de dirección y de los autónomos demostraron una menor preferencia por el trabajo desde casa en comparación con los trabajadores de primera línea y de categoría media.

Por tanto, los trabajadores debido a que han venido laborando con un requerido números de horas fuera de lo establecido por la Zona de Trabajo, han resquebrajado su salud generándole estrés laboral y un inadecuado manejo de sus horarios, porque ha tenido que lidiar sus actividades del hogar con las funciones de su puesto de trabajo, no existiendo por tanto un equilibrio en los ejes fundamentales su vida, el trabajo y su familia. Por ende, también la entidad no les ha brindado equipo informático para desempeñar sus funciones desde el hogar, ni internet, ni servicio eléctrico que ha sido usado de su propio hogar, por la cual también ha afectado su economía. Por lo cual, se puede decir que el colaborador ha evitado contagios con esta modalidad de trabajo y también ha desempeñado sus funciones dentro de lo requerido y establecido por la empresa estatal cumpliendo a carta cabal, pero se han visto perjudicados en su ámbito familiar por el exceso de trabajo virtual, siendo esto perjudicial para su vida familiar.

Tabla 4

Nivel alcanzado por el teletrabajo en una empresa del sector público en general.

Nivel	n	%	Promedio
Bajo	50	36.2%	$\bar{x} = 73.8$ Alto
Medio	57	41.3%	
Alto	31	22.5%	
Total	138	100.00%	

Nota. En la tabla se nota la diferencia entre el promedio con un valor de 73.8 que es alto con los porcentajes que se encuentra en un nivel medio.

En la tabla se muestra que según los trabajadores encuestados, el promedio alcanzado respecto al nivel es del teletrabajo es el más alto, por la cual la entidad estatal debe velar por sus colaboradores brindándole las facilidades con respecto a los equipos tecnológicos, internet y otros aspectos que le permitan cumplir con sus actividades de manera idónea.

Por tanto el nivel de teletrabajo en la entidad estatal aún se encuentra en proceso en otras palabras aún no se ha implementado en su totalidad, se viene realizando actividades de manera híbrido (virtual y presencial), siendo una ventaja para la organización en estudio, ya que se podrá ir restableciendo poco a poco la normalidad. Por otro lado, Barbosa (2013) señala: “que el teletrabajo es una forma más simple en cuanto a la organización laboral, que tiene como misión desempeñar la actividad laboral profesional, sin una presencia física del individuo en la organización durante el tiempo que dure su jornada, por una o más jornadas laborales. Ese tipo de trabajo a distancia se debe realizar aplicando las buenas prácticas y seguridad en el teletrabajo”. (p. 15)

Siendo el teletrabajo una manera de desarrollar actividades de oficina para realizar en casa, se debe establecer un horario y que se respete y se cumpla idóneamente, cabe recalcar que en tiempos de normalidad, se venía aplicando en ciertas empresas el teletrabajo, que es manejable de acuerdo a las carreras profesionales ya que hay funciones que se pueden manejar de manera virtual, pero existen funciones de puesto que necesitan de la presencialidad, por la cual fue tarea de los directivos y gerencia manejar la implementación de la manera adecuada y paulatinamente, asignando funciones y al personal idóneo para desempeñarse desde casa. Por la cual también se debió prever de un equipo informático como una laptop, asignación de datos para el acceso virtual o remoto del software que maneja la empresa y de esta forma el colaborador puede realizar sus actividades dentro de los tiempos establecidos.

Tabla 5

Nivel alcanzado por las dimensiones de la variable teletrabajo en una empresa del sector público en general.

		n	%	Promedio
Apoyo técnico	Bajo	46	33,3%	$\bar{x} = 10.97$
	Medio	59	42,8%	Medio
	Alto	33	23,9%	
Carga laboral	Bajo	50	36,2%	$\bar{x} = 16.43$
	Medio	57	41,3%	Medio
	Alto	31	22,5%	
Productividad	Bajo	51	37,0%	$\bar{x} = 16.57$
	Medio	56	40,6%	Alto
	Alto	31	22,5%	
Ambiente laboral	Bajo	53	38,4%	$\bar{x} = 15.02$
	Medio	56	40,6%	Alto
	Alto	29	21,0%	
Impacto de la vida familiar	Bajo	50	36,2%	$\bar{x} = 14.8$
	Medio	57	41,3%	Alto
	Alto	31	22,5%	

Nota. Se observa las diferencias en los puntajes de los promedios respecto a las dimensiones que se encuentra en un nivel medio y alto, respecto a los porcentajes que dista entre nivel medio y bajo.

En la tabla se muestra el nivel alcanzado por las dimensiones de la variable teletrabajo; en donde la dimensión apoyo técnico cuenta con un nivel medio respecto a su promedio, por la cual significa que la empresa ha brindado apoyo con ciertos equipos técnicos, soporte remoto, pero aún carece de algunos, con respecto a la dimensión carga laboral se obtuvo un promedio de nivel medio, por la cual para que sea óptima debe existir un equilibrio entre las actividades de su trabajo y las tareas de su hogar, por su parte respecto a la dimensión productividad es alto el promedio, al igual que el ambiente laboral e impacto de la vida familiar, por la cual se

determina que el personal si desarrolla de manera óptima sus actividades por la cual existen buenos indicadores respecto a estas dimensiones.

Por tanto se contrasta los resultados con los autores Mallett & Marks (2020) que identifican los principales retos en relación con la flexibilidad, la intensificación del trabajo y las diferencias socioeconómicas con respecto al trabajo desde casa. El examen de estas áreas pone de manifiesto los posibles escollos y desafíos que probablemente persistirán a medida que muchas organizaciones comiencen a planificar un aumento del trabajo a domicilio.

Se muestra el nivel alcanzado por el teletrabajo y sus dimensiones siendo relevante el nivel medio, por tanto dimensión apoyo técnico se encuentra en proceso de implementación como por ejemplo el ancho de banda es lenta, además los equipos no son modernos por la cual en muchas ocasiones el sistema de atención se vuelve lento y por ende se genera insatisfacción tanto en los usuarios externos como internos; la carga laboral en muchas ocasiones se han incrementado ya sea por el proceso de atención, trámites lentos, tiempos de espera largos entre otros aspectos; la productividad se encuentra en un nivel medio debido a la alta carga laboral y no se ha cumplido dentro de los plazos establecidos; el ambiente laboral se encuentra en un nivel medio, porque en muchas ocasiones al desempeñar sus labores desde casa ha perdido el contacto con sus compañeros donde con las únicas personas que interactúan es su familia; impacto está en un nivel medio porque los colaboradores se les ha hecho difícil adaptarse a los nuevos cambios de la nueva normalidad. Además, en cuanto al nivel alcanzado por el teletrabajo es regular por la cual hay mucho que los gerentes realicen por su personal como capacitaciones, incentivos, entre otros factores para que el empleado se encuentre motivado a desempeñar sus funciones en estos tiempos.

Tabla 6

Nivel alcanzado por el equilibrio trabajo-familia en una empresa del sector público en general

Nivel	n	%	
Bajo	51	37.00%	$\bar{x} = 55.21$ Medio
Regular	58	42.00%	
Alto	29	21.00%	

Nota. El promedio no se diferencia de los niveles en porcentajes por tanto existe coincidencia en el nivel regular

En la tabla se muestra el nivel alcanzado por las dimensiones de la variable teletrabajo; en donde la dimensión apoyo técnico cuenta con un nivel medio respecto a su promedio, por la cual significa que la empresa ha brindado apoyo con ciertos equipos técnicos, soporte remoto, pero aún carece de algunos, con respecto a la dimensión carga labora se obtuvo un promedio de nivel medio, por la cual para que sea óptima debe existir un equilibrio entre las actividades de su trabajo y las tareas de su hogar, por su parte respecto a la dimensión productividad es alto el promedio, al igual que el ambiente laboral e impacto de la vida familiar, por la cual se determina que el personal si desarrolla de manera óptima sus actividades por la cual existen buenos indicadores respecto a estas dimensiones.

En la tabla se observa que según los trabajadores encuestados, el tipo de equilibrio trabajo – familia su promedio obtenido se encuentra en un nivel medio, eso significa que el colaborador se adaptó a los nuevos cambios generados por la pandemia, pero aún existes algunos aspectos que debe reforzar para que sea óptimo. Por la cual estos resultados se contrastan con lo que se define de Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, que muchas veces es muy difícil, pues si sobre todo se tiene una carga familiar por delante y las responsabilidades en el trabajo es cada vez mayor. Cegarra et al., 2015) definen al equilibrio trabajo – vida personal como la diferencia entre la vida en el trabajo y la vida personal, producto de las diferencias entre estos aspectos, que como resultado genera estrés u otro tipo de problemas para quienes no lograr sobrellevar una interacción positiva entre ambos espacios.

Cabe recalcar que los empleados no solo puede ceñirse al horario implementado por parte de la gerencia de la empresa estatal, sino también tiene que realizar tareas del hogar (cuidado de niños, trabajo compartido, etc.), además si se le suma la mala calidad del ancho de banda del internet que hace lenta o difícil el acceso de manera remota del software de la empresa haciendo perder tiempo valioso a los colaboradores, asimismo la brecha digital existente en los trabajadores mayores y los jóvenes aún es muy amplia, por la cual el personal con falta de experiencia en el manejo de equipos informativos aún no se adapta a la nueva normalidad ni al trabajo remoto por el aislamiento, por tanto se observa que aún queda mucho trabajo por hacer frente al cambio provocado por la pandemia, además del nuevo estándar al que hoy se están adaptando los trabajadores.

Tabla 7

Nivel alcanzado por las dimensiones de la variable equilibrio trabajo-familia en una empresa del sector público en general

			Nivel	n	%	
Interacción negativa trabajo familia			Bajo	53	38,4%	$\bar{x} = 19.55$
			Regular	56	40,6%	Medio
			Alto	29	21,0%	
Interacción negativa Familia trabajo			Bajo	51	37,0%	$\bar{x} = 9.51$
			Regular	58	42,0%	Medio
			Alto	29	21,0%	
Interacción positiva trabajo familia			Bajo	51	37,0%	$\bar{x} = 13.25$
			Regular	60	43,5%	Medio
			Alto	27	19,6%	
Interacción positiva familia trabajo			Bajo	52	37,7%	$\bar{x} = 12.89$
			Regular	57	41,3%	Medio
			Alto	29	21,0%	

Nota. Se observa uniformidad en todas dimensiones con respecto al promedio que se encuentra en un nivel medio, a diferencia de los porcentajes que se encuentra en mayor porcentaje entre nivel bajo y regular.

En la tabla se muestra el nivel alcanzado por las dimensiones de la variable teletrabajo; en donde la dimensión interacción negativa trabajo familia cuenta con un nivel medio respecto a su promedio, al igual que las dimensiones Interacción negativa Familia trabajo, Interacción positiva trabajo familia e Interacción positiva familia trabajo, por tanto hay que mejorar en la dimensión interacción positiva ya sea trabajo familia y viceversa.

Por la cual se contrasta con los autores, Feng & Savani (2020) que afirma que en pre pandemia, la productividad en ambos géneros era equitativa, además existía personal satisfecho con las labores que venía realizando de manera presencial sin influir en sus quehaceres del hogar no en sus relaciones familiares. Por tanto en pandemia el género femenino se vio afectado porque fue la que tuvo que realizar más actividades en el hogar influyendo en su desempeño laboral remoto, por tanto los varones debieron apoyar en buscar soluciones que no afecte a su hogar disminuyendo así los conflictos maritales.

Por la cual los trabajadores deben establecer con la empresa horarios flexibles y manejables, ya que muchas veces generan efectos negativos tanto a la salud física y mental, si es que no se tiene una adecuada administración de tiempos, por otro lado el teletrabajo ha sido una manera positiva para los empleados ya que evito que muchas personas pierdan sus trabajos, la cual la podían manejar desde la tranquilidad de su hogar. Por tanto, es importante afirmar que la pandemia ha generado nuevas experiencias a las empresas respecto a la rutina del trabajo, donde en la actualidad se labora de manera hibrida, las nuevas formas de desempeñar sus labores de casa ha hecho que el ser humano se adapte a manejar su vida familiar y laboral de manera correcta, aunque para algunos al inicio fue difícil adaptarse, lo han ido realizando a paso lento. Por su parte la situación actual ha derribado las barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo, ya que no es imprescindible realizar sus labores de manera presencial, generando así un aporte positivo para las personas como sociedad.

Tabla 8

Grado de correlación entre las dimensiones del teletrabajo con las del equilibrio trabajo – familia en general

Rho de Spearman		Equilibrio o trabajo – familia	Interacción negativa trabajo familia	Interacción negativa familia trabajo	Interacción positiva trabajo familia	Interacción positiva familia trabajo
Apoyo técnico	Coefficiente de correlación	,847**	,858**	,870**	,859**	,879**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138	138
Carga laboral	Coefficiente de correlación	,899**	,907**	,891**	,911**	,929**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138	138
Productivida d	Coefficiente de correlación	,891**	,899**	,883**	,903**	,922**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138	138
Ambiente laboral	Coefficiente de correlación	,880**	,887**	,871**	,891**	,910**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138	138

Impacto	Coefficiente de correlación	,884**	,892**	,875**	,895**	,914**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138	138
Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,899**	,907**	,891**	,911**	,929**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	138	138	138	138	138

Nota. Cuestionarios aplicados a empleados en una empresa del sector público en general y por área

En la tabla, los resultados entre las dimensiones del teletrabajo con las dimensiones de la variable equilibrio trabajo – familia, muestran que en todos los casos, el valor de p es menor a 0,05 lo que indica que es significativa lo que quiere decir que sí existe correlación y ésta es directa porque en todos los casos es positiva y es fuerte porque es mayor que 0,8.

Se contrasta con lo que evidencia Ruiller et al., (2018) informan del nivel de uso de las TIC y de las percepciones objetivas y subjetivas que las acompañan en relación con el tiempo de trabajo en casa, y se determinan las percepciones positivas para los empleados debido a que el uso de las TIC en casa se ha convertido en un elemento clave de la vida laboral. En relación con el tiempo de trabajo y se determinan las percepciones positivas para los empleados debido a la flexibilidad horaria que determinan las TIC y también se reflejó en la mejora de sus relaciones familiares y tareas del hogar.

Por tanto, el grado de relación entre la variable teletrabajo y equilibrio trabajo- familia, es positiva, por ende influye de manera directa, por la cual ambas variables deben de ir de la mano no solo para mejorar el desempeño de la empresa en la sociedad, sino para tomar en cuenta a los colaboradores como eje fundamental del desarrollo de las actividades y brindar atención de calidad a los usuarios de la empresa estatal.

Conclusiones

- El efecto del teletrabajo en el equilibrio trabajo – familia refleja que las personas que el modo de trabajo en la institución investigada no es el esperado pues deben de cumplir y adaptarse a la nueva modalidad híbrida (virtual – presencial) y a la par lidiar con sus quehaceres del hogar; estas condiciones en la mayoría de los casos es un impedimento para que exista un adecuado equilibrio entre la familia y el teletrabajo; otros de los factores asociados a las extensas jornadas de trabajo en este grupo humano son el estrés y la fatiga.

- Respecto al nivel medio alcanzado por el teletrabajo significa que es una forma de trabajar y de organizar el trabajo de manera innovadora lo cual origina cambios en dos aspectos: En uno, el trabajador organiza y redefine sus tareas, su tiempo y la relación con sus compañeros ya que al tener mayor flexibilidad y libertad de horarios, ellos mismos eligen los momentos más adecuados para realizar su trabajo. Asimismo, los directivos deben cambiar su forma de organizar su trabajo, modificando su forma de gestión y la manera de medir los resultados de personas bajo su cargo, pues se identificó que deben tener en cuenta factores como la asignación de equipo informático (laptop, celular con datos, soporte remoto), calidad del servicio de internet que muchas veces es baja, la exigencia de brechas digitales (los trabajadores de edad avanzada tienen mayores dificultades) y el impacto en la vida familiar como factor primordial ya que el trabajador no solo debe ajustar sus horarios a los establecidos por el empleador sino que además debe asumir responsabilidades propias del hogar.
- En lo que refiere al equilibrio trabajo-familia muchos colaboradores no han sabido equilibrar su trabajo con el vínculo familiar, aunque la interacción positiva familia-trabajo se encuentra en un nivel medio, que ha permitido que los trabajadores organicen mejor su tiempo para atender tanto las tareas del hogar como las de la empresa, también se muestra que aunque el trabajo constituye un elemento esencial para el desarrollo de cualquier sociedad, la gestión de los problemas con la pareja/familia/amigos ha tenido como resultado una interacción negativa familia-trabajo que se ve reflejado en el rendimiento laboral, debiendo considerarse que a la familia también merece atención, de lo contrario, el trabajador se verá abrumado con problemas suscitados en el ámbito familiar influyendo en su toma de decisiones y descendiendo su desempeño.
- Se constató que las variables de estudio tienen una correlación directa alta lo que significa que son interdependientes tanto en la vida laboral como familiar. Además, muestra al trabajador como un elemento fundamental del desarrollo de las empresas en los distintos ámbitos de trabajo, ya sea de forma presencial o a través del teletrabajo.

Recomendaciones

- Se debe organizar el desarrollo y la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación como una política pública, puesto que están diseñadas para atender todo tipo de problemas que aquejan a las personas, especialmente a los grupos de personas de mayor vulnerabilidad. Ahora, es necesario que se pueda acceder al trabajo para satisfacer otros

derechos humanos y llevar una vida digna. Por lo tanto, los estados tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo, y de crear oportunidades de empleo libres de distintos que impidan que se pueda acceder a la oportunidad de trabajo.

- Se debe cambiar la mentalidad sobre el trabajo y la forma de medir el desempeño de los trabajadores en la organización. Tomando en cuenta la metodología de prestación de servicios utilizando políticas de teletrabajo como tecnologías de la información y las instalaciones de comunicación, dado que brindará a las personas, especialmente a las pertenecientes a grupos de población vulnerable mejorar su calidad de vida, y a las empresas aumentar su productividad respectivamente. Para conocer cuáles se adecuan a los requisitos que exige el teletrabajo en este análisis, hay que tener en cuenta una serie de necesidades, tales como las técnicas del teletrabajo, el peso del trabajo presencial en la empresa, el tipo de relación que tiene con el cliente, el tipo de interacción que realiza con sus compañeros y supervisores y su capacidad de auto administrarse
- Se deber implementar acciones de tipo colaborativo entre colaboradores y lideres de la organización, de esta manera ayudaran a contrarrestar los efectos negativos del teletrabajo proyectando las siguientes actividades: en el caso de dificultades tecnológicas, poner a disposición del colaborador las herramientas que necesita para realizar su trabajo de manera oportuna, siendo eficaz y eficiente (computadoras, acceso a internet, etc.) y con la debida capacitación; fomentar y desarrollar una cultura que permita la prevención frente a los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, que conlleva el teletrabajo (realizar pausas activas de motivación), sin dejar de lado la salud mental; el trabajador debe administrar adecuadamente el tiempo para realizar su trabajo, pudiendo negociar con la empresa un horario flexible para tener el espacio y tiempo suficiente para atender asuntos familiares o personales para que estos no se superpongan con el cumplimiento de las tareas.
- Como se refleja al inicio del estudio, el equilibrio trabajo-familia repercute tanto en los trabajadores como en las organizaciones, por lo que es importante que el área de Recursos Humanos se centre en crear políticas que ayuden a equilibrar y superar el conflicto, teniendo en cuenta el cambio cultural como política pública de teletrabajo, que permitirá instalar una cultura de teletrabajo diferenciada y de bien común. Esto traerá beneficios a nivel personal en la satisfacción, motivación y compromiso laboral en los trabajadores, y, a nivel empresarial, brindado una mayor rentabilidad y productividad.

Referencias

- Agudo, M. J. (2014). El Teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 172-187.
- Álvarez, A., & Guerra, J. (2012). Conflicto trabajo – familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral. *Revista Académica e Institucional*, 47-63.
- Anderson, J., Bricout, J., & West, M. (2001). "Telecommuting: meeting the needs of businesses and employees with disabilities". *Journal of Vocational Rehabilitation*, 97-104.
- Arce, L., & Rodríguez, M. (2020). *Enfermedad por Coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina : Papel de la atención primaria en la Preparación y respuesta. Atención Primaria*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11637.52966>
- Arriola, M., & Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo*. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International*, 209-223.
- Barba, L. (2018). El teletrabajo y los profesionales de la información. *Universidad de Granada*.
- Barboza, V. (2013). *Teletrabajo, liderar y trabajar en equipos a distancia*. Dunken.
- Belzunegui, A., & Erro, A. (2020). "Teletrabajo en el contexto de la crisis del covid-19". *Sustentabilidad*, 3662.
- Brummelhuis, L., Bakker, A., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement. *Psichotema*, 113-120.
- Buira, J. (2021). *El teletrabajo. entre el mito y la realidad*. Editorial U.O.C.
- Camacho, R. (2017). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832005.pdf>

- Cegarra , D., Cegarra , J., & Sánchez, M. (2015). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia business review*, 102-112.
- Chan, X., Kalliatn, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O., & Timms, C. (2017). "Selfefficacy and work engagement: test of a chain model". *International Journal of Manpower*, 819-834.
- Collins, A., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). "Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors". *New Technology, Work and Employment*, 161-175.
- Contrerasa, O., & Rozo, I. (2016). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de negocios*.
- De Spiegelare, S., Van Gyes, G., & Van Hootegem, G. (2016). "Not all autonomy is the same Different dimensions of job autonomy and their relation to work engagement and innovative work behavior",. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing and Service Industries*, 515-527.
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). "The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric?". *Revisión de la administración de personal público*, 570-593.
- Diaz, L. (2018). Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Donnelly, N., & Proctor, S. (2015). "Disrupted work: home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster". *New Technology, Work and Employment*, 47-61.
- Feng, Z., & Savani, C. (2020). *Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home*. <https://www.emerald.com/insight/1754-2413.htm>
- Filardi, F., Castro, R., & Fundao, M. (2020). Ventajas y desventajas del teletrabajo en la administración pública brasileña: análisis de experiencias de SERPRO e Ingresos Federales. *Instituto Brasileiro de Mercados de Capitales (IBMEC)*, 28-46.

- Gallegos, C., & Campos, D. (2013). Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida. Informe Investigación, Club de Investigación Tecnológica, San José.
- Gander, P., Briar, C., Garden, A., Purnell, H., & Woodward, A. (2010). A gender-based analysis of work patterns, fatigue, and work/life balance among physicians in postgraduate training. *Academic Medicine*, 1526-1536.
- García, R., Fernández, J., & Martínez, F. (2016). Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement? *Journal of Nursing Management*, 780-788.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, .. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire the SWING. *Work & Stress*, 319-339.
- Gómez, C. (2020). “El teletrabajo, un estudio comparado”. México: Cuaderno de investigación No. 70, Instituto Belisario Domínguez,
- Gobierno de la República de Colombia. (2017). Libro Blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. 97 pp. Bogotá, Colombia
- Greubel, J., Arlinghaus, A., Nachreiner, F., & Lombardi, D. (2016). Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work–life balance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1205-1214.
- Guzman, P., & Abreu, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. Bucaramanga.
- Heiden, M., Richardsson, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2018). Telecommuting in academia - associations with staff's health and well-being. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 308-312.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (5ª.ed)*. Mexico: Cengage Learning, Editores.
- Hilbrecht, M., Shaw, S., Johnson, L., & Andrey, J. (2008). “I’m home for the kids’: contradictory implications for work–life balance of teleworking mothers”. *Gender, Work and Organization*, 454-476.

- Kan, A., & Oiwan, J. (2020). *Promoting effectiveness of “working from home”: findings from Hong Kong working population under COVID-19*. <https://www.emerald.com/insight/2046-3162.htm>
- Karatepe, O., & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to workfamily workfamily. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 307-323.
- Kim, S., Choo, S., & Mokhtarian, P. (2015). Home-based telecommuting and intrahousehold interactions in work and non-work travel: a seemingly unrelated censored regression approach. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 197-214.
- Kristensen, A., & Pedersen, M. (2017). I wish I could work in my spare time Simondon and the individuation of work–life balance. *Culture and Organization*, 67-79.
- Lia, E., Lau, V., Hui, R., & Kong, K. (2019). “A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings”. *Career Development International*, 37-73.
- Lu, L., Lu, A., Gursoy, D., & Neale, N. (2016). “Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: a comparison between supervisors and line-level employees”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 737-761.
- Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D., Klapp, B., & Danzer, G. (2016). Work family conflict in its relations to perceived working situation and work engagement. *Work*, 859-869.
- Mallett, O., & Marks, A. (2020). *Where does work belong anymore? The implications of intensive homebased working*. <https://www.emerald.com/insight/1754-2413.htm>
- Mañas, M., Muñoz, E., & Pecino, V. (2012). *Realidad organizacional y teletrabajo*. Comunitania.
- Mohalik, S., Westerlund, M., Rajala, R., & Timonen, H. (2019). *Incrementar la adopción de teletrabajo en el sector público*. Hall Prentice.
- More, J. (2006). Homeworking and work-life balance: does it add to quality of life? *European Review of Applied Psychology*, 5-13.

- Moreno, B., Rodríguez, A., Sanz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo – familia (SWING). *Psicothema*, 331-337.
- Morgan, R. (2004). “Teleworking: an assessment of the benefits and challenges”. *European Business*, 344-357.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo (Primera Edición ed.). Buenos Aires, Argentina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- OIT. (2020). *Teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y más allá: una guía práctica*. Ginebra.
- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados. *Universidad Santo Tomas*.
- Palumbo, R. (2020). *Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance*. <https://www.emerald.com/insight/0951-3558.htm>
- Peters, P., Poutsma, E., Van der Heijden, B., Bakker, A., & Bruijn, T. (2014). “Enjoying new ways to work: an HRM-process approach to study flow”. *Human Resource Management*, 271-290.
- Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ruiller, C., Der, B., Chedotel, F., & Duma, M. (2018). “You have got a friend” *The value of perceived proximity for teleworking success in dispersed teams*. www.emeraldinsight.com/1352-7592.htm
- Schuster, C., Weitzman, L., Mikkelsen, K., Meyer, S., Bersch, K., Fukuyama, F., . . . Kay, K. (2020). "Responder al COVID -19 a través de encuestas a servidores públicos". *Revisión de la administración pública*, 792-796.

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 518528.
- STATISTA. (2020). *Number of Confirmed Cases of Novel Coronavirus (COVID-19) in Latin America and the Caribbean as of April 14, 2020*. <https://www.statista.com/statistics/1101643/latin-america-caribbeancoronavirus-cases/>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica (4ta ed.)*. México: Limusa S.A.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2015). "Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 83-103.
- Troup, C., & Rose, J. (2012). "Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes?". *Community, Work and Family*, 471-486.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). "Beyond formal access: organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces". *Social Indicator Research*, 383-402.
- Vesala, H., & Tuomivaara, S. (2015). "Slowing work down by teleworking periodically in rural settings?". *Personnel Review*, 511-528.
- Yang, K. (2020). Desafíos sin precedentes, paradojas familiares: COVID -19 y gobernanza en una nueva estado normal de riesgos. *Revisión de la administración pública*, 657-664.

Anexos

Anexo 1. Reporte turniting

Efectos del Teletrabajo en el Equilibrio Trabajo-Familia en una Empresa Pública en Tiempos de COVID 19, Chiclayo-2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%

Anexo 2. Cuestionario 1

CUESTIONARIO DE TELETRABAJO

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan con el teletrabajo. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses.

Marque con un aspa (X) el número que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta.

La escala de puntos es la siguiente:

1. Nunca 2. A veces 3. A menudo 4. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4
----	-------	---	---	---	---

APOYO TÉCNICO				
1	Durante el teletrabajo he contado con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente.			
2	El equipo utilizado satisface mis necesidades.			
3	La conexión a Internet ha sido satisfactoria			
4	Con el correo electrónico, zoom, teléfono y laptop ha sido suficiente para realizar correctamente el trabajo.			
CARGA LABORAL				
5	Siente que la carga laboral aumenta			
6	La jornada laboral le permite alcanzar las actividades programadas			
7	Cuenta con un plan de trabajo antes de realizar las actividades.			
8	Todo su trabajo puede realizarlo desde casa al 100%			
9	Se respeta la jornada laboral pactada			
10	Los días promedio de trabajo es más de 4 días por semana			
PRODUCTIVIDAD				
11	Se logran las metas según los plazos estimados sin dificultad			
12	La organización del trabajo se gestiona en base a métricas			
13	Conoce el FODA resultante de su labor			
14	Considera que el teletrabajo mejoró su productividad			
15	El trabajar en casa mejora la calidad del trabajo			
AMBIENTE LABORAL				
16	En la modalidad de teletrabajo la relación con los jefes y superiores ha mejorado			
17	La colaboración con los compañeros ha mejorado			
18	Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos			
19	La empresa es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador			
20	El teletrabajo le provoca sensación de aislamiento			
IMPACTO DE LA VIDA FAMILIAR				
21	El teletrabajo afecta la relación interpersonal con mi familia			
22	La familia siente que el teletrabajo interfiere con la interacción y comunicación familiar			
23	Es inevitable que la familia me interrumpa en mis labores			
24	El ahorro de tiempo de traslado al trabajo lo dedico a mi familia			
25	El horario de trabajo es respetado por la familia			

Anexo 3. Cuestionario 2

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses.

Marque con un aspa (X) el número que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta.

La escala de 3 puntos es la siguiente:

2. Nunca 2. A veces 3. A menudo 4. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4
1	Estás irritable porque trabajar desde casa es muy agotador.				
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en el trabajo que estas realizando desde casa.				
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4	Tu horario de trabajo (teletrabajo) hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a que ahora trabajas desde casa.				
6	Trabajar desde casa no te permite tener tiempo para tus hobbies.				
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
8	Trabajar desde casa te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
9	La situación de trabajar en casa me hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus familiares.				
10	Te resulta difícil concentrarte en realizar el teletrabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11	Los problemas con tu pareja, familia y amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar desde casa.				
13	Después de un día o una semana de trabajar desde casa de manera agradable, te sientes mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
14	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido trabajando desde casa.				
15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque al realizar el teletrabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16	El tener que organizar tu tiempo para trabajar desde casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en tu hogar.				
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido al trabajar desde casa.				

18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, trabajar desde casa te resulta más agradable.				
19	Te tomas las responsabilidades laborales (teletrabajo) muy seriamente.				
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales desde casa porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.				
22	Tienes más autoconfianza trabajar desde casa porque tu vida en ella está bien organizada.				

Anexo 4. Cuestionario

Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables teletrabajo y equilibrio trabajo - familia

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Dimensión	Indicadores	Items
TELETRABAJO	Son las actividades y funciones que se realizan el colaborador desde cualquier lugar y momento que no se va la oficina central usando diferentes tipos tecnologías (Mañas, Muñoz y Pecino, 2021).	Apoyo Técnico.	Recursos informáticos Equipo informático Conexión a internet	1,2,3,4
		Carga Laboral.	Cantidad de horas trabajadas Cantidad de carga laboral Conocimiento de las actividades	5,6,7,8,9,10
		Productividad	Cumplimiento de plazos Organización de trabajo Contribución del teletrabajo	11,12,13,14,15
		Ambiente laboral	Relaciones laborales Aporte de la empresa a los colaboradores Personal Aislado	16,17,18,19,20
		Impacto en la vida Familiar	Efecto a la familia Interrupción de la familia Horarios influyen en hogar	21,22,23,24,25
EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA	Cegarra et al., 2015) definen al equilibrio trabajo – vida personal como la brecha entre la vida laboral y personal, producto de las demandas incompatibles entre ambos aspectos y cuyo resultado acarrea estrés o problemas en quienes no logran una interacción positiva entre ambos espacios.	Interacción negativa trabajo – familia	Reacciones negativas generadas en el trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8
		Interacción negativa familia – trabajo	Ideas o emociones negativas generadas en las actividades no laborales	9,10,11,12
		Interacción positiva trabajo – familia	Las emociones y circunstancias positivas generadas en el trabajo	13,14,15,16,17
		Interacción positiva familia – trabajo	Las experiencias e ideas producidas en las actividades no laborales	18,19,20,21,22

Anexo 5. Validación de expertos

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Considero que el instrumento es aplicable, he hecho la observación en algunos ítems que se debe considerar invertir los pesos por la redacción de los mismos.

OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable (x) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.

Dr. / Mg: GIRON CORDOVA, RAFAEL CAMILO

DNI: 02600492

Especialidad del validador:

Maestro en Desarrollo Directivo y Gobierno de las Personas

21 de Septiembre del 2021



.....
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los aportes otorgados son con la finalidad de fortalecer la investigación, está bien planteada, tiene suficiencia, con la incorporación de las recomendaciones otorgadas se contribuirá en recolectar información más idonea.

OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable () Aplicable después de corregir (X)

No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.

Dr. / Mg: Cesar Luis Olivos Villasís

DNI: 44732460

**Especialidad del validador:**

Especialista en Dirección Estratégica en Tecnologías de Información. Liderazgo. Modelos de Negocios. Startups. Innovación. Emprendimiento y Gestión Empresarial.

23 de septiembre del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Olivos', is written over a horizontal dotted line.

Firma del Experto Informante.

OPINION DE APLICABILIDAD

Aplicable () Aplicable después de corregir (X)

No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.**Mg: Gregorio Manuel León Tenorio****DNI: 16630879****Especialidad del validador:****Ingeniero de Computación e Informática / Mg en Ingeniería de Sistemas con
mención en Dirección Estratégica de TI****24 de setiembre del 2021**.....
Firma del Experto Informante.

