

<b>Fecha de elaboración:</b> 20-04-2021			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
<b>Título:</b> Incidencia en las familias por el retorno a la presencialidad después de la modalidad de trabajo en casa por pandemia Covid-19			
<b>Autor(es):</b> Ana M. Forero Angarita y Andrea C. Rozo Mendoza			
<b>Tutor(es):</b> Laura B. Parada			
<b>Fecha de finalización:</b> 27-09-2021			
<b>Temática:</b> Retorno a la presencialidad			
<b>Tipo de investigación:</b> Estudio de caso con características de tipo exploratorio.			
<b>Resumen:</b>			
<p>Con la llegada de la Pandemia del Covid 19, las personas entraron en confinamiento y las empresas tuvieron que implementar la modalidad de trabajo en casa; esto trajo muchas variaciones en el comportamiento a nivel laboral, familiar y las relaciones interpersonales se vieron afectadas de manera positiva y negativa.</p> <p>Desde que llegó este virus, se han pensado que tres escenarios: el primero corresponde a la etapa de los contagios, la incertidumbre y el confinamiento total; la segunda, corresponde a la etapa de alternancia en donde una parte de las actividades se realiza de manera virtual y otra de manera presencial. En esta etapa se reactiva el comercio y alguna parte de actividades sociales; La tercera corresponde al retorno a la presencialidad.</p> <p>Estos tres escenarios impactan al ser y al hacer y tiene una connotación social significativo, el cuál se ve reflejado en la vida laboral y familiar.</p> <p>Con la llegada de las vacunas, los países se encuentran en alternancia por tal motivo se puede analizar los dos escenarios (Confinamiento y Alternancia) y se pueden establecer estrategias de acuerdo a las experiencias vividas, las oportunidades de mejora dejaron las lecciones aprendidas para la anhelada llegada de la presencialidad.</p> <p>La necesidad de realizar esta investigación, es basada en el análisis del entorno y cómo se han visto afectadas las personas.</p> <p>El estudio se realizó a 136 personas que trabajan en empresas de diferentes sectores productores, que durante el confinamiento realizaron trabajo en casa, que se tuvieron que adaptar a las situaciones cambiantes y se analizó cómo insidió en la relación con sus familiares.</p> <p>Dentro de los resultados obtenidos, los factores mas significativos están relacionados con transportes, respecto al tipo en el que se movilizan, los tiempos de desplazamiento y costos asociados; dentro de la presencialidad, ese factor es muy representativo y gran parte de los encuestados mencionan que al no contemplar medios de transporte público ni lidiar con el tráfico diario la calidad de vida ha mejorado; sin embargo el otro factor más representativo es el incremento de las jornadas laborales y la falta de desconexión.</p> <p>De acuerdo a lo analizado la carga laboral se incrementó y no se respetan los horarios de desconexión laboral; por tal motivo, a pesar que gran parte de las personas encuestadas les gusta el trabajo en casa, prefieren la alternancia para tener tiempos de desconexión y para considera que las empresas deben establecer actividades para seguir reforzando los lazos familiares, realizar actividades de integración y manejo del tiempo, entre otros aspectos.</p>			
<b>Palabras clave:</b> Alternancia, Covid-19, Sobrecarga laboral, Teletrabajo, Trabajo en casa.			
<b>Planteamiento del problema:</b>			
<p>La pandemia generada a nivel mundial por el Covid-19, conllevó al aislamiento con el fin de prevenir su contagio, por lo tanto, la mayoría de empresas tomaron la decisión de implementar el trabajo en casa, el cual trajo consigo algunas ventajas para los trabajadores como: disminución en los tiempos y costos de desplazamiento, disminución en la exposición al riesgo público, disminución del estrés generado por el tráfico y el uso de transporte público, etc. Igualmente, generó mayor integración y acercamiento de las familias, ya que todos sus miembros debían convivir en un mismo espacio realizando diferentes actividades: laborales, académicas, domésticas, recreativas, entre otras.</p>			

También se generaron inconvenientes debido a que las familias, especialmente en las que tienen hijos, no estaban acostumbradas a convivir en un mismo espacio durante todo el día y coordinar asertivamente los espacios, recursos y actividades a desarrollar. En el caso de los padres de familia, se generaron cargas adicionales al trabajo habitual como, por ejemplo: apoyo en las clases y tareas de los hijos, realización de trabajo doméstico, mayor presión y carga laboral por parte de los empleadores ya que en muchas ocasiones no se respetan los horarios de trabajo. Actualmente con la alternancia en el ámbito laboral y educativo, se busca mezclar la virtualidad con la presencialidad, lo cual genera inconvenientes al no coincidir los horarios en los que los integrantes de la familia deben que asistir de manera presencial a sus lugares de trabajo o educativos.

**Pregunta:**

¿Cuál es la incidencia en las familias por el retorno a los lugares de trabajo de las personas que realizan actividades administrativas desde casa durante el tiempo de pandemia Covid-19?

**Objetivos:**

General: Analizar la incidencia que genera en las familias el retorno a la oficina en la “Nueva normalidad” en las personas que realizan actividades administrativas por trabajo en casa durante tiempo de pandemia Covid-19.

Específicos:

Determinar y evaluar los aspectos que tienen afectación en el contexto familiar y laboral respecto al retorno a los lugares de trabajo.

Establecer las estrategias a implementar por parte de las familias de los trabajadores para enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina.

Establecer las estrategias a implementar por parte de las empresas para enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina.

**Marco teórico:**

El marco teórico de la investigación aborda el conflicto trabajo-familia que para Greenhaus y Beutell (1985) es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles. Estos autores identificaron tres tipos de conflicto: uno basado en el tiempo, otro que se origina en la tensión y el agotamiento y por último un tercer conflicto relacionado con la existencia de conductas y expectativas incompatibles.

Las consecuencias del conflicto trabajo-familia se puede categorizar en:

Consecuencias para la salud: Greenglass (1985) encontró que las interferencias entre ambos dominios se relacionan con depresión, irritación y ansiedad. Por su parte, Boles, Johnston & Hair (1997) encuentran que el conflicto trabajo-familia se relaciona con el agotamiento emocional y la insatisfacción laboral.

Consecuencias para la familia: incluye el impacto que puede tener el conflicto en variables relacionadas principalmente con la vida familiar, como puede ser la satisfacción con la pareja o los niños. En muchas ocasiones, diferentes estresores laborales, como largas horas de trabajo pueden provocar tensión en el empleado, tensión que se traslada al hogar y donde puede ser una gran fuente de problemas, tanto físicos (dolor de cabeza) como mentales (irritación, preocupaciones).

Consecuencias para la vida laboral: El impacto puede hacerse notar en síndromes como el burnout, o la falta de satisfacción laboral, falta de compromiso con la organización y disminución del rendimiento en el trabajo.

Medidas del conflicto trabajo-familia: a lo largo del tiempo y en la investigación sobre el conflicto trabajo-familia se han desarrollado y utilizado diferentes medidas, como por ejemplo la Escala de conflicto de rol (Martínez, Vera, Paterna y Alcázar, 2004); cuestionario desarrollado por Carlson et al. (2000) el cual está compuesto por 6 dimensiones (interferencia del trabajo en la familia basada en el tiempo, basada en la tensión, basada en la conducta, interferencia de la familia en el trabajo basada en el tiempo, basada en la tensión, basada en la conducta)

Otra escala es la de conflicto familia-trabajo por Martínez-Pérez y Osca (2001), la cual evalúa tres dimensiones, “conflicto en el trabajo”, “conflicto en la familia” y el “conflicto inter-rol familia-trabajo”.

Por último, recientemente, Blanch y Aluja (2009) propusieron un cuestionario breve en español para medir el conflicto trabajo-familia (CCTF) y que tiene en cuenta los dos tipos de interferencia comúnmente citados: interferencia del trabajo en la familia (TF) e interferencia de la familia en el trabajo (FT).

**Método:**

Se aplicó un método mixto - Investigación exploratoria, con datos cualitativos y análisis estadístico y Estrategia secuencial exploratoria en donde los resultados cuantitativos se usan para explicar los cualitativos, el orden es cualitativo con análisis, seguido de cuantitativo con análisis, el énfasis es explorar un fenómeno.

Se diseñó y validó una encuesta de 30 preguntas abiertas, semiabiertas y cerradas, estructuradas en las siguientes categorías: Información personal, información laboral, Percepción del trabajo en casa, Relaciones familiares, Retorno al lugar del trabajo.

La encuesta se aplicó a través de un formulario en Google Drive a 136 personas que realizan actividades administrativas en modalidad de trabajo en casa por pandemia Covid-19 y que van a retornar a su lugar de trabajo.

**Resultados, hallazgos u obra realizada:**

Se realizan 136 encuestas las cuales, tendrán una segmentación de datos donde comparan las cifras de acuerdo al grado de escolaridad.

A nivel general un 60,3% son mujeres y un 39,7% son hombres, se realiza el análisis de acuerdo al grado de segmentación de los dos grupos que se realizará la comparación de la información.

La mayor cantidad de la población se encuentra entre los 36 a los 45 años con un 46,3%, un 25,7 de la población se encuentra entre los 26 a los 35 años, un 24,3% se encuentra entre los 46 a los 55 años. De estas 136 encuestas, 74 corresponden a personas con posgrado (Especialización/ Maestría) equivalente al 54.4% de la población; el segundo grupo de segmentación corresponde al 45,6% donde 42 personas tiene pregrado equivalente al 30,9%, 19 están entre Tecnólogo/Técnico equivalente al 14% y una persona es Bachiller equivalente al 0,7%.

El 41,2% de los encuestados trabajan en casa, el 34,6% en alternancia y el 24,3 ya se encuentra laborando presencialmente. En las personas que tienen posgrado un 45% aún trabaja en casa, mientras que en el segundo grupo de nivel de escolaridad se encuentra equilibrado el porcentaje de cada modalidad. Respecto a la modalidad de trabajo que prefieren a nivel general un 58,1% prefiere la alternancia, un 29.4% el trabajo en casa y un 12,5 prefiere retornar a la presencialidad. A nivel general, los aspectos más significativos que consideran positivos durante el tiempo de la pandemia del Covid 19 es no utilizar tiempo en el desplazamiento, el tiempo que se le dedica a la familia y el consumo de comida saludable.

A nivel general, los aspectos negativos más importantes con los que se vieron afectados están relacionados con la carga laboral. Trabajar en casa permite estar con la familia, pero debido a que hay una mayor carga laboral, se dedica más tiempo al trabajo que a la familia, sumado al efecto de incertidumbre con la que se vive que genera una mayor carga emocional.

Además, nadie estaba preparado para trabajar en esta modalidad y tuvieron dificultad para organizar actividades laborales, familiares y académicas.

Un 74,3% se siente preparadoUn 94,1% informa que la relación con sus familiares es buena y durante el periodo de la pandemia Covid 19 un 53,7% considera que ha mejorado, un 43,4 considera que continúa igual y sólo un 2,9% considera que ha empeorado.

Respecto a la comunicación, un 83,1% considera que ha mejorado y un 16,9% no ha tenido ninguna novedad.

Un 35,1% considera que no hay ningún aspecto por mejorar, un 23 considera que se debe mejorar la calidad del tiempo, un 6,8% considera que debe mejorar la comunicación y un 5,4% considera que se debe compartir en espacios diferentes al hogar para retornar a la presencialidad, un 25,7% aún no.

**Conclusiones:**

Se demostró que se cumple la hipótesis (Hi): el retorno a las oficinas del personal administrativo con trabajo en casa por la pandemia Covid-19 tiene incidencia en sus familias

A través de la encuesta se determinaron y evaluaron los aspectos que tienen afectación en el contexto familiar y laboral respecto al retorno a los lugares de trabajo. Los aspectos positivos a nivel familiar son la comunicación, mayor colaboración en las actividades del hogar y distribución de tareas y se realizan más actividades en pareja y se han fortalecido los lazos familiares

Respecto al contexto laboral los aspectos por mejorar son generar límites en el tiempo laboral debido a que la jornada se hace más extensa y mejorar la tecnología para el acceso remoto.

Se identificaron estrategias a implementar por parte de las empresas para enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina: Respetar horario laboral, mejorar trabajo en equipo y la comunicación asertiva, mantener la alternancia y/o trabajo en casa, mejorar sistemas informáticos, ofrecer ayudas para conectividad a los empleados, limitar las responsabilidades /carga laboral con el fin de asegurar que no se dedique tiempo de familia / libre al trabajo, planificar y ejecutar actividades de bienestar y que mejoren el clima organizacional, realizar actividades lúdicas con las familias de los trabajadores, mantener y hacer seguimiento al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad

Igualmente, las estrategias a implementar por parte de las familias de los trabajadores para enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina: Dedicación de tiempo de calidad a la ejecución de actividades en familia que faciliten su integración; mantener comunicación y dialogo

permanente tanto entre los los miembros que conviven en el hogar como con los que no; fomentar valores familiares como por ejemplo: tolerancia, empatía, respeto, sinceridad; establecer y respetar espacios y tiempos para las actividades desarrolladas por cada uno de los miembros de la familia, realizar la distribución de responsabilidades y tareas del hogar entre todos los miembros de la familia; restringir el uso de equipos tecnológicos durante las reuniones familiares

**Recomendaciones:**

Estrategias a mantener y/o implementar por parte de las empresas para mejorar la relación de los empleados con sus familias:

Continuar con la modalidad de teletrabajo y/o alternancia, con el fin de disminuir tiempos de desplazamiento del personal

Establecer estrategias para determinar horarios flexibles de trabajo

Respetar los horarios laborales establecidos tanto en la presencialidad como en teletrabajo

Diseñar e implementar actividades de bienestar a todos los empleados, que incluyan la participación de sus familias

Realiza análisis de cargas laborales

Realizar implementación y/o mejoras de los sistemas de información con que cuenta la empresa. Igualmente, dar apoyo económico a los empleados para conectividad y pago de servicios públicos.

Definir estrategias que mejoren la comunicación al interior de la empresa

Estrategias a mantener y/o implementar por parte de las familias para mejorar la relación y comunicación:

- Establecer tiempos específicos para realizar actividades en familia tanto en el interior de la casa como en el exterior
- Mantener la comunicación y el dialogo entre todos los miembros de la familia, que les permita conocerse mejor y tomar decisiones acertadas consensuadas. Igualmente, mantener la comunicación permanente ya sea presencia o virtual con los miembros de la familia que no conviven en el mismo lugar.
- Fomentar valores familiares como la tolerancia, empatía, respeto, sinceridad
- Definir espacios y horarios de trabajo en el hogar, con el fin de asegurar que no se afecte el desarrollo de las actividades de ninguno de los miembros de la familia
- Distribuir las actividades del hogar entre todos los miembros de la familia
- Disminuir el uso de la tecnología en los momentos que se están realizando actividades en familia

**Incidencia en las familias por el retorno a la presencialidad después de la modalidad de trabajo en casa por pandemia Covid-19**

**Ana M. Forero Angarita**

**Cod. 11213225**

**Andrea C. Rozo Mendoza**

**Cod. 11213224**

**Corporación Universitaria Unitec**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**6 de septiembre de 2021**

**Incidencia en las familias por el retorno a la presencialidad después de la modalidad de trabajo en casa por pandemia Covid-19**

**Ana M. Forero Angarita**

**Cod. 11213225**

**Andrea C. Rozo Mendoza**

**Cod. 11213224**

**Laura B. Parada Romero**

**Phd Educación**

**Directora**

**Corporación Universitaria Unitec**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**6 de septiembre de 2021**

## Tabla de contenido

<b>Planteamiento del problema</b>	7
<b>Justificación</b>	8
<b>Pregunta de investigación</b>	11
<b>Objetivos</b>	11
<b>Objetivo general</b>	11
<b>Objetivos específicos</b>	11
<b>Marco Referencial</b>	11
<b>Antecedentes investigativos</b>	12
<b>Marco legal</b>	18
<b>Marco conceptual</b>	23
<b>Marco Teórico</b>	25
<b>Conflicto Trabajo-Familia</b>	26
<b>Antecedentes del conflicto</b>	28
<b>Consecuencias del conflicto trabajo-familia</b>	30
<b>Consecuencias para la salud</b>	30
<b>Consecuencias para la familia</b>	30
<b>Consecuencias para la vida laboral</b>	31
<b>Políticas de conciliación</b>	31
<b>Medidas del conflicto trabajo-familia</b>	32
<b>Hipótesis</b>	35
<b>Hipótesis nula</b>	36
<b>Hipótesis alterna</b>	36
<b>Marco metodológico</b>	36
<b>Fases del proceso</b>	37
<b>Tipo y Diseño del Estudio</b>	37
<b>Técnicas de investigación</b>	39
<b>Participantes</b>	39
<b>Recolección de los datos</b>	40
<b>Instrumentos</b>	40



<b>Validación del instrumento</b>	41
<b>Análisis</b>	41
<b>Información sociodemográfica</b>	41
<b>Percepción del trabajo en casa</b>	44
<b>Relaciones familiares</b>	47
<b>Retorno a la presencialidad</b>	51
<b>Conclusiones</b>	52
<b>Recomendaciones</b>	54
<b>Discusión</b>	56
<b>Referencias bibliográficas</b>	59

## **Lista de tablas**

Tabla 1. Escala de conflicto de rol (Martínez, Vera, Paterna y Alcázar, 2004)	42
Tabla 2. Cuestionario de interacción trabajo -familia SWING.	43

## Tabla de figuras

Figura 1. Estructura de trabajo convencional.	14
Figura 2. Estructura de teletrabajo.	14
Figura 3. Teletrabajo en Colombia en el año 2015	14
Figura 4. Análisis de crecimiento del Teletrabajo por sector	15
Figura 5. Gráfico segmentación por género	39
Figura 6. Gráfico de rango de edad.	39
Figura 7. Gráfico de sector empresarial donde laboran los encuestados	39
Figura 8. Gráfico de sector empresarial donde laboran los encuestados	40
Figura 9. Relación de hijos de los encuestados.	40
Figura 10. Relación de pareja de los encuestados	40
Figura 11. Relación de modalidad actual de trabajo.	41
Figura 12. Relación de modalidad preferida.	41
Figura 13. Relación de afectación salarial.	41
Figura 14. Aspectos positivos del tiempo que estuvieron trabajando en casa.	42
Figura 15. Aspectos negativos del tiempo que estuvieron trabajando en casa.	42
Figura 16. Reporte de síntomas de estrés	42
Figura 17. Actividades realizadas para disminuir o evitar tener estrés.	43
Figura 18. Mejora del clima laboral.	43
Figura 19. Mejora del clima laboral.	44
Figura 20. Mejora en la comunicación y el relacionamiento.	45
Figura 21. Aspectos positivos en la relación de pareja.	45
Figura 22. Aspectos positivos en la relación de pareja.	46
Figura 23. Aspectos positivos en la relación con los hijos.	46
Figura 24. Aspectos negativos en la relación con los hijos.	47
Figura 25. Estrategias que han implementado las empresas para el retorno a los lugares de trabajo	48

### **Planteamiento del problema**

La pandemia generada a nivel mundial por el virus SARs-COV2, conllevó al aislamiento con el fin de prevenir su contagio, por lo tanto, la mayoría de empresas tomaron la decisión de implementar el trabajo en casa, especialmente, aquellos que realizan actividades de tipo administrativo.

El trabajo en casa trajo consigo algunas ventajas para los trabajadores como: disminución en los tiempos y costos de desplazamiento, disminución en la exposición al riesgo público, disminución del estrés generado por el tráfico y el uso de transporte público, etc. Igualmente, generó mayor integración y acercamiento de las familias, ya que todos sus miembros debían convivir en un mismo espacio realizando diferentes actividades: laborales, académicas, domésticas, recreativas, entre otras.

A pesar de las ventajas, también se generaron inconvenientes debido a que las familias, especialmente en las que tienen hijos, no estaban acostumbradas a convivir en un mismo espacio durante todo el día y coordinar asertivamente los espacios, recursos y actividades a desarrollar. En el caso de los padres de familia, se generaron cargas adicionales al trabajo habitual como, por ejemplo: apoyo en las clases y tareas de los hijos, realización de trabajo doméstico, mayor presión y carga laboral por parte de los empleadores ya que en muchas ocasiones no se respetan los horarios de trabajo.

Para las organizaciones, el aislamiento también ha sido un reto, ya que han tenido que “reinventarse” y ajustar todos sus procesos administrativos para que puedan ser ejecutados de manera virtual, definir estrategias para controlar las actividades del trabajo en casa, coordinar la logística para que sus colaboradores puedan contar con los recursos necesarios para el desarrollo de sus labores (equipos de cómputo, sistemas de información, acceso a internet, capacitación en uso de herramientas informáticas, etc), enfrentar la crisis económica generada por la pandemia, etc.

Actualmente con la alternancia en el ámbito laboral y educativo, se busca mezclar la virtualidad con la presencialidad, lo cual genera inconvenientes al no coincidir los horarios en los que los integrantes de la familia deben que asistir de manera presencial a sus lugares de trabajo o educativos.

Igualmente, aún se encuentra latente el riesgo de contagio del virus Covid-19, lo que afecta emocionalmente a todos los miembros de la familia, generando algunas variaciones en su comportamiento debido al miedo y la incertidumbre y deben replantearse cómo va a ser el

manejo del tiempo y como contrarrestar el impacto psicosocial que estas situaciones puedan generar; por tal motivo se decide realizar un análisis exhaustivo del tema.

### **Justificación**

Debido a la situación actual de la pandemia del COVID-19 la economía se ha detenido y el desempleo ha aumentado; es por esta razón que muchas empresas colombianas y alrededor del mundo han recurrido al teletrabajo o al trabajo remoto (en casa), para tomar las medidas necesarias de bioseguridad y evitar la propagación de este virus entre sus empleados. Este método de trabajo ha sido bastante efectivo ya que permite que los empleados sigan trabajando y recibiendo ingresos. Esta coyuntura ha mostrado los beneficios que el trabajo remoto puede tener para las empresas, para los trabajadores y en general para la sociedad; para algunos trabajadores las condiciones de trabajo remoto han traído un impacto positivo, donde hay personas que se han visto beneficiadas ya que sus jornadas laborales han mejorado, su tiempo en trancones ha disminuido e inclusive su tiempo personal ha aumentado considerablemente; esto puede llevar a que en la nueva normalidad gran parte de los trabajos se sigan desarrollando de manera remota, al menos parcialmente (Santillán-Marroquín, Washington, 2020). Es pertinente nombrar dos aspectos que se ven afectados de forma positiva en la vida de las personas durante la pandemia; en primer lugar el factor social, en donde gracias al trabajo remoto se han logrado estructurar estrategias para mantener a flote instituciones de diferentes sectores económico, siendo estas pioneras en el uso de las tics, para facilitar el trabajo y mantener el crecimiento económico y la transferencia de conocimiento a sus empleados. El segundo factor es el medio ambiental, en donde se evidencia la mejoría en la calidad del aire, la reducción de tiempos de desplazamiento de la casa al trabajo y viceversa y con ello la reducción de costos para la empresa y de tiempos para los empleados (Pinto y Muñoz, 2020). Adicionalmente, varias empresas optaron por dejar la modalidad de trabajo remoto como una opción “permanente” hasta nuevo aviso, ya que de este modo pueden proteger la salud de sus empleados y no los exponen al COVID-19 dentro de las instalaciones laborales. Por ello, en la relación que hay entre el trabajo remoto y el COVID-19 podemos ver diferentes beneficios que han permitido al pueblo confinado continuar con sus vidas y sus tareas cotidianas con ayuda de las TICs; por ejemplo gracias al trabajo remoto se evitó perder miles de empleos y con ello aumentar la tasa de desempleo en el país; además la economía a pesar de no funcionar en un 100% siguió moviéndose, exigiendo a los trabajadores adaptarse a esa nueva realidad que la cuarentena y el covid-19 ha traído consigo (Gandini Baute & Perciballi De Luca, 2020). Es así como el confinamiento a pesar de obligar a las personas a permanecer en casa lo que ha hecho es salvar muchas vidas

y gracias al trabajo remoto la economía de muchas familias ha podido mantenerse, quizás de la misma forma que antes, en otros casos un poco disminuidas o en casos excepcionales se ha visto aumentadas por diferentes factores que se presentaron a lo largo de la cuarentena (Pinto y Muñoz, 2020). Por lo expuesto anteriormente, se puede decir que el trabajo remoto seguirá siendo un protagonista en las empresas a pesar de que termine el confinamiento, ya que se han identificado varios beneficios que ha traído en términos laborales, ambientales, personales, de producción de conocimientos y habilidades que se pueden desarrollar desde casa, ahorrando tiempo, dinero, espacio y evitando el impacto negativo en la salud de cada uno de los trabajadores (Pinto y Muñoz, 2020).

Sin embargo, las dificultades reportadas por los trabajadores son la otra cara de la moneda, ya que hay individuos que han sufrido situaciones de estrés porque deben mezclar su vida personal con su vida laboral, debido a que las empresas (así sus empleados se encuentren desde la modalidad de trabajo remoto) siguen exigiendo a sus empleados cumplir con los objetivos que se les han asignado. Así mismo algunos trabajadores reportan un aumento significativo en la carga laboral en comparación a la que se tenía cuando el trabajo se desempeñaba de forma presencial (Hawkins, 2020). Adicionalmente, es importante resaltar que algunas empresas no estaban preparadas para esta situación y es por esto que los empleados no cuentan con los recursos o materiales necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada (para evitar por ejemplo riesgos ergonómicos); además durante la emergencia sanitaria hay trabajadores que no cuentan con la cobertura de salud y de seguridad social. Así mismo, otra complicación que se les presenta a los empleados son los riesgos laborales que pueden suceder desde casa y la incertidumbre sobre las responsabilidades con las que realmente deben cumplir (Chávez, 2020). Ahora bien, durante esta nueva modalidad de trabajo remoto, los empleados se han encontrado con nuevos desafíos y deben comprender que al estar trabajando desde casa se pueden presentar impactos tanto en la vida laboral como en la vida personal; esto se debe a que las exigencias laborales han aumentado, dejando como consecuencia que los tiempos libres o los que se suelen dedicar al hogar o a la familia se limiten o se vuelvan inexistentes por ese aumento en la carga laboral. Las exigentes cargas laborales logran un cierto control de la empresa sobre el empleado, ya que limita el tiempo que se le dedica a la vida personal, y lastimosamente esto ocasiona que “aumenten los niveles de estrés, irritabilidad, insomnio, niveles de angustia y en general problemas en la salud” (Hawkins, 2020).

En relación con lo anterior, se puede decir que se derivan situaciones de estrés que se relacionan con las actividades laborales que se realizan desde el hogar y se pueden presentar

consecuencias más críticas si no se manejan de manera adecuada. Es de gran importancia que tanto las empresas como el gobierno se asesoren para así minimizar o prevenir aquellos efectos negativos que pueden presentar los empleados durante el trabajo remoto (Bartoll & Ramos, 2020).

Por ello es que las empresas deben estar más presentes y pendientes de sus empleados durante la situación de trabajo remoto, ya que hay poca inversión por parte de los empleadores en cuanto a ofrecerle los recursos necesarios para que sus trabajadores logren desarrollar su trabajo de manera adecuada, garantizándoles que el balance entre la vida laboral y la vida personal no se afecte, para evitar consecuencias en la salud física y psicológica. Son pocas las empresas que se han encargado de dotar de manera adecuada a los empleados, a través de recursos necesarios para desempeñar su labor; por otro lado, existen los trabajadores que no reciben apoyo por parte de sus respectivas empresas, derivando consigo la búsqueda de recursos que tengan en su hogar para hacer más llevadera su labor (Hawkins, 2020).

De la misma forma, la flexibilidad de las condiciones laborales tomó prioridad, teniendo en cuenta que los estereotipos de trabajo han cambiado, dado que las tareas del trabajo y las labores del hogar se deben realizar de forma simultánea. Esta situación es más crítica generalmente en personas que tienen familias en donde hay hijos pequeños que necesitan compañía y ayuda para realizar sus actividades del día a día (Bartoll & Ramos, 2020).

De esta forma, se evidencia que aún faltan muchos aspectos por regular y tener claro para poner en marcha un cambio masivo de trabajadores presenciales a trabajadores en casa, que realicen las tareas y el cumplimiento de objetivos que antes se hacían en un solo lugar (presencialmente) a realizarlos desde cualquier parte del mundo llegando a la obtención de los mismos resultados.

Resumiendo lo planteado, estas dificultades muestran la necesidad de profundizar en el impacto que esta nueva realidad puede tener en los trabajadores, en particular, el impacto de la interacción de la vida familiar y la vida laboral. Al ser el trabajo remoto una realidad novedosa y al mismo tiempo generalizada en muchas organizaciones durante la pandemia y considerando que esta modalidad de trabajo seguramente se impondrá en la “nueva normalidad”, es importante seguir profundizando en los impactos que esta forma de trabajo tiene en los trabajadores. Estudios como este buscan generar evidencias para que desde las organizaciones y desde el Estado se diseñen políticas y regulaciones que aseguren unas mejores condiciones para los trabajadores y sus familias.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuál es la incidencia en las familias por el retorno a los lugares de trabajo de las personas que realizan actividades administrativas desde casa durante el tiempo de pandemia Covid-19?

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Analizar la incidencia que genera en las familias el retorno a la oficina en la “Nueva normalidad” en las personas que realizan actividades administrativas por trabajo en casa durante tiempo de pandemia Covid-19.

#### **Objetivos específicos**

- Determinar y evaluar los aspectos que tienen afectación en el contexto familiar y laborar respecto al retorno a los lugares de trabajo.
- Establecer las estrategias a implementar por parte de las familias de los trabajadores para enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina.
- Establecer las estrategias a implementar por parte de las empresas para enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina.

### **Marco Referencial**

En Colombia el presidente Iván Duque expidió el decreto 457 el 22 de marzo de 2020 en donde se informa que el país entra en confinamiento preventivo obligatorio, el cual inició el 25 de marzo de 2020. En éste decreto se comunican las instrucciones del manejo que se le va a dar a la pandemia, las empresas tuvieron que adecuar su trabajo para que los empleados que realizan actividades administrativas pudieran trabajar desde la virtualidad con base en la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012; sin embargo la modalidad de trabajo con la que se ha trabajado en tiempo de pandemia no logra cumplir con lo establecido en la legislación del teletrabajo debido a que no hay un estudio de puestos de trabajo, ni las condiciones ni recursos estipulados para tal fin; por tal motivo el 24 de marzo del 2021 el gobierno aprobó el proyecto de Ley 352 de 2020 en Senado y 429 de 2020 en Cámara para garantizar las condiciones de trabajo en casa para los empleados que trabajan bajo esta modalidad.



Durante la temporada de confinamiento diferentes estudios a nivel mundial han identificado varios aspectos psicológicos que algunas personas han presentado como estados de depresión, ansiedad, trastornos del sueño, trastornos somáticos, entre otros aspectos debido al efecto de incertidumbre con el que se vive, lo cual puede generar grandes impactos a corto, mediano y largo plazo de acuerdo a su entorno, la edad, su núcleo familiar, qué tan cercano se haya involucrado con el Covid-19, si ha tenido personas cercanas con la enfermedad y las consecuencias que han tenido, entre otros aspectos.

En Colombia a pesar, que se han presentado algunos picos y se espera que continúe fluctuando el índice de contagios durante el año 2021 debido a la mutación del virus y el porcentaje de personas que se vayan vacunando de acuerdo a lo establecido en el Plan nacional de vacunación establecido por el Ministerio de salud, paulatinamente se ha venido incrementando la productividad y muchas empresas ya están trabajando con el modelo de la alternancia, lo que conlleva a que las familias acudan a sus sitios de trabajo y estudio, generando un impacto emocional respecto a los diferentes aspectos que se encuentran relacionados con la movilización, la alimentación, el tiempo disponible para las familias y compartir ciertas actividades que se realizaron de manera conjunta con los diferentes miembros de la familia, más el temor a salir teniendo aún el riesgo de poderse contagiar y a los integrantes de la familia y compañeros de trabajo, entre otros aspectos; motivo por el cual se considera pertinente realizar un análisis respecto a los factores que afectan a las familias, su impacto psicosocial y salud mental para poder determinar las diferentes estrategias y programas que las empresas puedan generar para reducir el impacto que éstas situaciones pueden generar en sus empleados.

### **Antecedentes investigativos**

Desde hace más de 10 años, los países a nivel mundial han desarrollado diferentes estructuras para el modelo de teletrabajo, lo cual a través de diferentes estudios que se han realizado a nivel mundial sirve para reducir la movilidad sobre todo en ciudades que presentan un alto nivel tráfico vehicular y además sirve para mejorar la calidad de los trabajadores y sus familias; en Colombia desde el año 2012 a través del decreto 884, se establecieron las condiciones de trabajo para las personas que realizan el trabajo en casa bajo esta modalidad, sin embargo, en el año 2020 llegó la pandemia con el Covid-19 y a la gran mayoría de empresas les tocó implementar este modelo de trabajo para las personas que realizan actividades administrativas.

A pesar, que desde hace 8 años algunas empresas se venían preparando para esta modalidad, muchas tuvieron que improvisar.

Ya ha pasado un año desde que a nivel mundial se tuvo que entrar en confinamiento y esto generó un impacto debido a la incertidumbre en la que se vive, ahora con la llegada de las vacunas se está hablando de la alternancia y volver a la presencialidad; muchas empresas se están preparando para retornar a los puestos de trabajo, sin embargo, hay que realizar un análisis psicosocial de los efectos que ha dejado esta situación en los trabajadores, y cómo se deben preparar para las consecuencias de las mismas de acuerdo a lo relacionado en las siguientes investigaciones:

En la investigación realizada por Stephanie Leib Rivera Cabezas (2014) de *Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (home office)*, relaciona cómo trabajar en casa permite que se tener flexibilidad en el horario de trabajo, optimizar el tiempo para realizar actividades de estudio, mejorar el nivel de profesional, tener más disciplina, y asignar determinados espacios para actividades personales y familiares. Otros aspectos que resalta es la mejoría del ambiente de trabajo y los beneficios financieros de ambas partes (empresa y empleados) que se podrían ver representados por el ahorro del transporte tanto en dinero cómo en tiempo de desplazamientos, y obtener una mayor productividad.

Al trabajar en línea, no importa desde que lugar del país o del mundo esté ubicado el trabajador, lo cual permite mejorar los procesos de selección y obtener mejores ofertas labores y a las empresas les favorece tener perfiles de cargo más competentes.

Dentro de las ventajas que resalta la investigación está la eficiencia y la eficacia del trabajo realizado por la optimización de tiempos, evita el acoso laboral y tener relaciones laborales poco agradables o indeseadas, y la reorganización de las actividades de acuerdo al grado de importancia y la urgencia.

En las desventajas se encuentra la falta de disciplina que algunas personas pueden tener y al no estar monitoreado en el tiempo de trabajo, puede afectar los resultados esperados; otro factor es que no todas las personas se pueden sentir cómodas por el dinamismo de sus familias o su entorno y el factor más importante es la desvinculación de la vida profesional y familiar.

En la investigación realizada por Carlos Orlando Ardila (2015) de *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones*, hacen un comparativo del modelo de trabajo convencional y el teletrabajo, en donde en el modelo de trabajo convencional está estructurado por un jefe que mantiene supervisando las actividades de sus trabajadores y en el modelo del teletrabajo su estructura se basa en el trabajo a distancia con

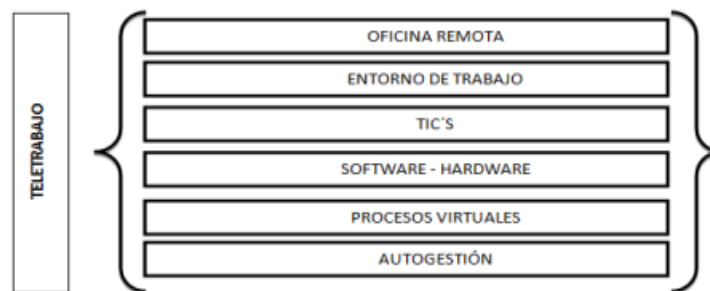
herramientas tecnológicas que apoyan en el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas.

**Figura 1.** Estructura de trabajo convencional.



Fuente: (Colombo, 2008)

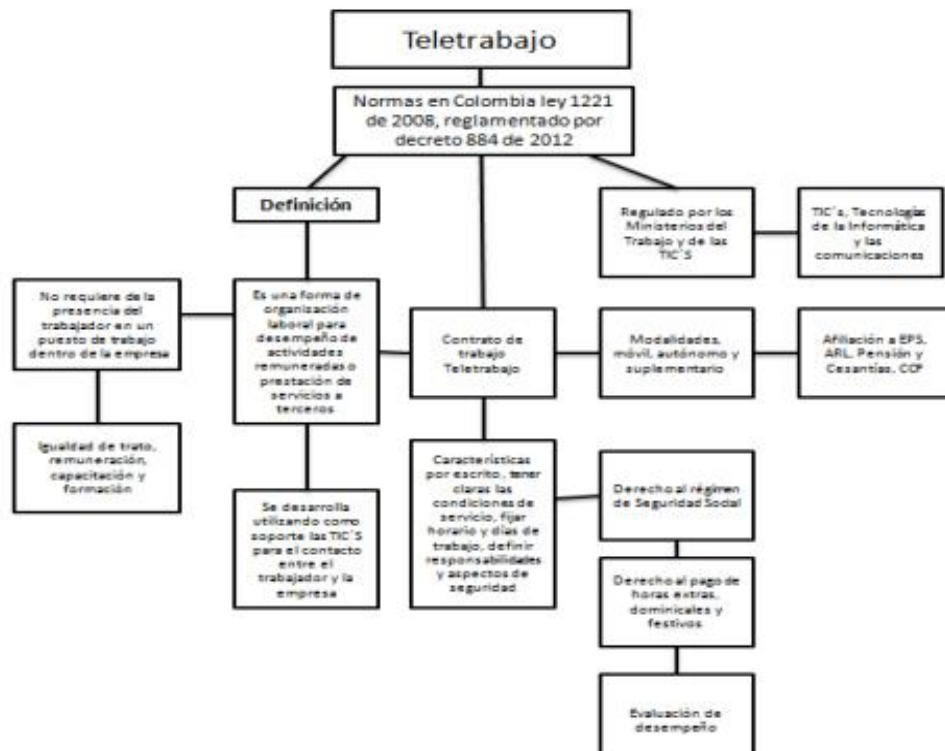
**Figura 2.** Estructura de teletrabajo.



Fuente: (Colombo, 2008)

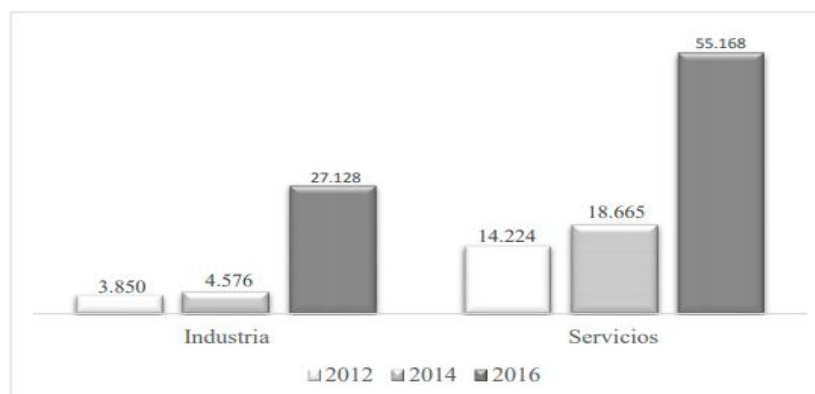
En esta investigación también relacionan que para el año 2015 a nivel mundial el 37,2% de las empresas trabajaba a distancia, y relaciona el porcentaje que hay de tele-trabajadores en países como España con una participación del 26%, en el resto de Europa el 35%, en Argentina el 45% trabaja desde casa como mínimo una vez por semana, en India más de la mitad trabaja desde casa, en Indonesia un 34%, en México un 58% trabaja al menos una vez por semana y un 6% trabaja completamente desde casa, Brasil un 28% mínimo una vez por semana y un 6% completamente desde casa, Francia y Alemania llegan a un 12% mínimo una vez por semana y el 1% completamente en casa; y en Estados Unidos un 26% trabaja ocasionalmente desde casa, un 4% completamente en casa pero un 40% de éstos empleados pide trabajar desde la oficina.

**Figura 3.** Teletrabajo en Colombia en el año 2015



En la investigación realizada por Luisa Fernanda Ortega Vargas (2017) de *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*, hacen referencia a la evolución y el crecimiento del teletrabajo en Colombia. Desde el año 2012 que salió el decreto hasta el 2016 tuvo un incremento del 146% debido a que identificaron que esta modalidad incrementa la productividad, reduce los costos y ausentismos de los empleados; respecto a sectores económicos, el sector de las empresas de servicios tiene el porcentaje más representativo del 60%.

**Figura 4.** Análisis de crecimiento del Teletrabajo por sector



Fuente: Elaboración propia. Datos tomados estudio de penetración Teletrabajo 2016 – MinTIC

Las actividades y áreas que se ajustan fácilmente para trabajar en teletrabajo son: Coordinación de proyectos, estudios o investigaciones, identificación y establecimiento de

contactos, elaboración de informes, seguimientos de procesos, asesoramiento, actividades administrativas y financieras, actividades comerciales y de ventas.

Las actividades que no se les facilitan esta modalidad son: atención al público, entes de control, gestión documental, servicios generales, conducción, actividades de producción. Para resaltar en esta investigación relacionan el perfil y las competencias o características que deben tener este tipo de empleados para trabajar en esta modalidad, se comprueba que la reducción de dinero en desplazamientos es del 49% y se mejoran las condiciones de salud en un 33% por reducción de estrés derivado de los desplazamientos, gastos asociados y demás actividades de cuidado físico y mejoramiento de los lazos familiares por tener mayor presencia física en el hogar.

En el artículo de Claudia Patricia Aquije Niño de Guzmán de *Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional* (2018), relacionan que las personas son el mayor capital de las organizaciones y si se encuentran en un ambiente feliz, trabajan con altos niveles de eficiencia, por tal motivo consideran que el trabajo en casa se puede utilizar como estrategia de negocio para mejorar la eficiencia y la motivación de la organización, este autor menciona que se debe buscar un equilibrio entre la vida laboral y la personal mejorando la calidad de vida.

En el *Ensayo: el teletrabajo en tiempos de covid-19* de Derly Carolina Rodríguez Martín y de Mayra Lizeth Pardo Díaz (2020), refleja la situación de las empresas y cómo se han acomodado a las situaciones presentadas por la pandemia del Covid-19, muchas personas aprendieron a trabajar remotamente, y esta situación ha hecho que las empresas aprendan de esta modalidad de trabajo, se hayan reestructurado, hayan mejorado su planeación estratégica y hayan mejorado sus canales de comunicación.

Otra de las cosas positivas que trajo esta situación, es la contratación de personas con limitaciones, las cuales han demostrado que pueden realizar las mismas actividades administrativas con un buen desempeño.

En la investigación realizada por Paola Echeverri y Elber Espitia de *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* (2020), tratan los dos objetivos que las empresas han trabajado durante la pandemia del Covid-19: el primero consiste en asegurar la salud de los empleadores, los trabajadores y sus familias, minimizando el riesgo de contagio y evitando la propagación del virus; El segundo consiste en la estimulación de la economía a través de la situación que se vive a nivel mundial y las condiciones de los trabajadores. Durante este periodo se generaron

varios decretos para respaldar los empleos formales, sin embargo, los empleos informales en Colombia que corresponden al 53% de los empleos del país, no recibieron ningún tipo de ayuda afectando aún más la economía del país. Los diferentes entes sindicales, de legislación laboral y de riesgos han analizado el impacto que se ha venido generando en las empresas y han analizado los diferentes decretos y resoluciones que el gobierno ha generado, sin embargo, no han sido suficientes para regular todos los enfoques que se han venido presentando para la modalidad de trabajo en casa y las condiciones de los trabajadores.

En la publicación del Grupo BID Mejorando vidas, *Cómo superar el golpe e ir más allá: el trabajo después de la COVID-19* (2020), hacen un análisis de cómo se afecta América latina y el caribe con la pandemia, y relacionan que deben trabajar en equipo los trabajadores, las empresas y el gobierno para tratar de mantener el empleo y la economía de los países. Si no se fortalece el servicio público de empleo, el trabajo con calidad y la protección social, es imposible que los países puedan superar la crisis y apostarle a un futuro mejor.

En el informe de CDC Centros para el control y la prevención de enfermedades, *Vuelta al trabajo* (2021), relacionan los cuestionamientos que se deben relacionar para analizar el retorno al trabajo y que hacer en caso que surjan contagios en su núcleo familiar, con personas cercanas o compañeros de trabajo.

Hacen las recomendaciones para protegerse y proteger a los demás en el lugar de trabajo de manera detallada respecto a los siguientes aspectos: Quédate en casa si es necesario en caso de los síntomas, monitoree su salud, use mascarilla, distancia social en espacios compartidos, lávese las manos frecuentemente, cúbrase la nariz y la boca al toser y estornudar, evite compartir objetos y equipos, limpie y desinfecte a menudo las superficies y los objetos que se tocan frecuentemente. Es necesario tener en cuentas estas recomendaciones las cuales se deben ampliar de acuerdo a los protocolos de bioseguridad establecidos y avalados por el gobierno para que las empresas puedan retornar a laborar en la presencialidad.

El director de WeWork Sandeep Mathrani en la publicación de *Trabajo desde la oficina: el regreso a la normalidad* (2020) hace un análisis de cómo será la nueva normalidad después de la llegada de las vacunas. Los primeros ocho meses el autocuidado fue fundamental, pero es evidente que muchas personas anhelan la interacción física, por tal motivo se presentaron reuniones riesgosas lo que generó un nuevo pico de contagios; motivo por el cual se debe buscar un equilibrio entre el cuidado y el contacto con las demás personas. A través de un estudio realizado por WeWork el 12% de las personas entrevistadas quiere continuar trabajando desde la casa y los demás trabajadores quiere retornar a la oficina tres o

más días a la semana y de esas personas se demostró una mejora del 40% en la moral del retorno a la oficina de uno a cinco días a la semana.

En el estudio realizado por Oracle y Workplace Intelligence entre más de 12.000 colaboradores, que realizan actividades administrativas, el 78 % de los participantes indicó que la pandemia había afectado negativamente su salud mental.

En el informe realizado por Andrade Mayorca, María Fernanda Campo Vanegas, Daniela Díaz Botero, Valentina Flórez Gutiérrez, Dahiana Erlinda. Mayorca Bonilla, Laura Daniela Ortiz Umaña, María Alejandra Ramírez Calderón, Stephani Ruiz Hidalgo, Cindy Viviana Santos Muñoz, Stefanía Santofinío Vega, Andrés Camilo. Yosa Trujillo, Paola Andrea; respecto a *Descripción de las características psicológicas relacionadas con la salud mental en la situación de emergencia de salud pública originada por el COVID-19 (2020)*, analizan cómo se ha afectado la salud mental en las personas. Los principales síntomas de las afectaciones son: Ansiedad, depresión y estrés postraumático; algunas de estas afectaciones están relacionados los factores genéticos que pueden llegar a recurrir a tratamientos medicados y factores psicosociales, los cuales se deben manejar de acuerdo al aspecto que se encuentre más relacionado a nivel individual, familiar, colectivo o ambiental.

En los estudios realizados se ha encontrado un 70% de personas han llegado a situaciones críticas hasta llegar a estados de trastorno psicótico; algunos de estos trastornos están relacionados con situaciones de depresión y angustia, cefaleas, insomnio, sensación de nervios y aburrimiento, emoción de tristeza y apatía y un aumento en el consumo de alcohol.

### Marco legal

NORMA	AÑO	DESCRIPCION	RELEVANCIA CON LA INVESTIGACION
Constitución Política de Colombia	1991	Carta magna o Carta Fundamental, es la ley máxima y suprema de un país o estado. En ella se especifican los principales derechos y deberes de sus participantes, y define la estructura y organización del Estado	En el Artículo 2 establece que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento los

			deberes sociales del y los particulares.
Ley 1751 de 2015	2015	Regula el derecho fundamental a la Salud	En su Artículo 5 establece que el Estado es responsable de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud, y señala Artículo 10, como deberes de las personas frente al derecho fundamental, los de "propender por su autocuidado, el de su familia y el de su comunidad" y el de "actuar de manera solidaria ante situaciones que pongan en peligro la vida y la salud de las personas
Ley 1221 de 2008	2008	Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.	Reconoce el Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral



Decreto 884 de 2012	2012	Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo	Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en Colombia
Resolución 2886 de 2012	2012	Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.	Establece las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo
Decreto 1072 de 2015	2015	Decreto Único Sector Trabajo – Capítulo 5 Teletrabajo	Establece las condiciones laborales especiales del teletrabajo que rigen las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.
Resolución 312 de 2019	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiente

			patrimonial y financiera indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST
Resolución 385 de 2020	2020	El Ministerio de Salud y Protección Social decretó la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, con el fin de prevenir y controlar la propagación del Covid-19 en el territorio nacional y mitigar sus efectos.	Se decretó la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional
Decreto 676 de 2020	2020	Se incluyen como enfermedad laboral directa el Asbestosis, Silicosis, Neumoconiosis del minero de carbón, Mesotelioma maligno por exposición a asbesto, Covid-19 virus identificado, Covid-19 virus no identificado, se incluye obligación de suministrar a los contratistas, los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada y otras disposiciones.	Se incluyó como enfermedad laboral el Covid-19
Circular 030 de 2020	2020	Aclara los temas sobre el trabajo remoto o a distancia en los mayores de 60 años.	Establece trabajo remoto para mayores de 60 años
Circular 26 de 2020	2020	Establece las directrices para la promoción de la convivencia y el cuidado de la salud mental durante la emergencia sanitaria del Covid-19.	Establece directrices para la promoción de la convivencia y el cuidado de la salud mental durante la emergencia sanitaria del Covid-19

Circular 033 de 2020	2020	Establece nuevas medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo Coronavirus Covid-19, en lo referente con licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concertación del salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales, beneficios convencionales y otras disposiciones.	Establece medidas de protección al empleo en la fase de mitigación del nuevo Coronavirus Covid-19
Circular 021 de 2020	2020	Define las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Coronavirus Covid-19 en donde publica los mecanismos tales como: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salario sin prestación del servicio y otras disposiciones.	Establece las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Coronavirus Covid-19 en donde publica los mecanismos tales como: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, etc.
Resolución 777 De 2021	2021	Define los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas	Establece el protocolo general de bioseguridad para hacer mitigación, control y realización del adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid-19.
Ley 2088 de 2021	2021	Regula la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales,	Establece los lineamientos para que los trabajadores, que usualmente estaban en las oficinas, pero ahora están desde la

		excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.	casa por la pandemia, tengan mayores garantías y herramientas.
Resolución 1315 de 2021	2021	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19	Se extiende hasta el 30 de noviembre de 2021 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional con el objetivo de prevenir y controlar la propagación del covid-19 y mitigar sus efectos, ordenando a la ciudadanía mantener las medidas de autocuidado y de bioseguridad establecidas por el Ministerio de Salud, así como adelantar el plan de vacunación de acuerdo con las fases y etapas previstas

### Marco conceptual

**Ausentismo:** Relación total de horas perdidas por ausencias en la jornada laboral establecida por el empleador. (Gerencie.com 2014).

**Calidad de Vida:** Medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa (Levi & Andersson, 1980).

**Coronavirus:** Los coronavirus son una extensa familia de virus que causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). (<https://coronaviruscolombia.gov.co>)

**Covid-19:** El COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. (<https://coronaviruscolombia.gov.co>)

**Eficiencia:** Capacidad de disponer de alguien o de algo para obtener un efecto determinado. (RAE 2002)

**Emergencia de Salud Pública:** Reglamento Sanitario Internacional (2005), o RSI (2005), establece la figura de la Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), ante eventos extraordinarios que se determine que constituyen un riesgo para la salud pública de otros Estados a causa de la propagación internacional de una enfermedad, y podrían exigir una respuesta internacional coordinada. (<https://www.salud.gov.ec>)

Una emergencia internacional se declara en casos de una enfermedad “grave, repentina, inusual o inesperada”; que tiene implicaciones para la salud pública más allá del Estado afectado; y puede requerir una acción internacional inmediata.

**Estrés laboral:** es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (Organización Mundial de la Salud – OMS)

**Familia:** Grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas. (RAE 2020)

**Productividad:** Relación entre lo producido y los medios empleados como mano de obra, materiales, energía, etc. (RAE 2002).

**Protocolo de bioseguridad:** es un conjunto de normas y medidas de protección personal, de autocuidado y de protección hacia las demás personas, que deben ser aplicadas en diferentes actividades que se realizan en la vida cotidiana, en el ambiente laboral, escolar, etc., que se formulan con base en los riesgos de exposición a un determinado agente infeccioso y, que están orientados a minimizar los factores que pueden generar la exposición al agente y su transmisión (Ministerio de Salud, Colombia)

**Riesgo psicosocial:** Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (Ohsas)

**Salud mental:** un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud – OMS)

**Sobrecarga laboral:** la consecuencia de designar funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante. El trabajador no se siente estimulado,

realizando un trabajo de peor calidad y viendo afectada su salud. (Gil-Monte, P. R., García-Juegas, J. A., & Hernández, M. C. (2008))

**Teletrabajo:** Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

**Trabajo en casa:** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral respectiva, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones ((Ministerio de Trabajo, Colombia)

### **Marco Teórico**

Cuando hablamos de conciliación familia-trabajo nos referimos al equilibrio o armonía entre la vida familiar y la vida laboral. No cabe duda de que estas dos facetas de nuestra vida nos ocupan la mayor parte del tiempo. Teniendo en cuenta una jornada laboral estándar, la mayor parte del tiempo en los días laborables lo pasamos en nuestro trabajo. Además, dependiendo del trabajo que se tenga y del puesto que se ocupe, no es extraño salir del trabajo y llevarse los problemas a casa, siendo difícil en ocasiones desconectar del mismo. Resulta fácil entender, pues, lo difícil que puede resultar muchas veces el logro de una integración equilibrada entre la vida familiar y laboral. Algunas veces incluso acaban por ser incompatibles y aquellas personas para las que el trabajo es algo primordial y muestran una gran dedicación al mismo, acaban por no tener vida familiar o viceversa. En muchos casos se produce un conflicto que puede acabar desembocando inevitablemente en problemas de salud.

A lo largo de las últimas décadas ha ido aumentando el número de personas que compaginan las responsabilidades familiares y laborales. Las familias donde tanto el padre como la madre asumen cargas laborales y al mismo tiempo se dedican al cuidado de los hijos son cada vez más frecuentes. Tampoco es extraño observar padres o madres solteros que tienen que asumir ellos solos el cuidado de sus niños. Asimismo, la mujer actual piensa más en su carrera profesional que hace unos años, donde el hombre era el principal proveedor de

ingresos en la familia, y como consecuencia hay muchas más mujeres trabajadoras y emprendedoras.

Todo ello hace que tanto hombres y mujeres, como la sociedad en general, tengan que ir adaptándose a una realidad cambiante, en la que se tengan en cuenta las necesidades de unos y otros y los efectos negativos que puede tener el desequilibrio de roles tanto para la satisfacción personal como laboral, así como los costes que puede suponer para las organizaciones, que en mayor o menor medida, tienen empleados con cargas familiares. Esta realidad social ha provocado la aparición de diferentes legislaciones europeas, entre las cuales se encuentra la española (Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, 1999), que aunque ya hace más de 10 años de su aparición, se encuentra todavía por debajo de otros países europeos referentes en materia de conciliación, como Alemania, Suecia o Noruega.

En adelante, se cita el concepto de conflicto trabajo-familia, así como sus antecedentes y consecuentes y los trabajos de investigación que se han llevado a cabo al respecto.

### **Conflicto Trabajo-Familia**

El conflicto trabajo-familia ha sido definido predominantemente como un conflicto inter-rol en el que las presiones provenientes de los dominios del trabajo y la familia resultan incompatibles. De esta manera, Kahn y colaboradores (1964) lo definen como una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia son, de alguna forma, mutuamente incompatibles. Por otro lado, para Greenhaus y Beutell (1985) el conflicto trabajo-familia es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles. Estos autores identificaron tres tipos de conflicto: uno basado en el tiempo, otro que se origina en la tensión y el agotamiento y por último un tercer conflicto relacionado con la existencia de conductas y expectativas incompatibles. La mayor parte de la investigación se ha basado en la teoría de los roles, que sugiere que el conflicto tiene lugar cuando los individuos desempeñan múltiples roles que son incompatibles (Katz & Kahn, 1978).

Hay muchas personas que teniendo múltiples roles no experimentan ningún tipo de conflicto, mientras que otras experimentan una gran tensión. Gutek et al. (1991) y Frone et al. (1992) pusieron de relieve que el conflicto puede darse en dos direcciones que son relativamente independientes y que actúan de diferente manera. Por un lado, el conflicto trabajo-familia (el trabajo interfiere en la familia), y por otro el conflicto familia-trabajo (la familia interfiere en el trabajo). Se trataría por tanto de dos constructos diferentes con causas y consecuencias independientes. En este sentido, la investigación ha mostrado cómo el

conflicto trabajo-familia está primariamente causado por estresores laborales y tiene consecuencias afectivas y conductuales relacionadas con la familia, mientras que el conflicto familia-trabajo estaría causado por estresores y características familiares, teniendo consecuencias relacionadas con el trabajo.

En términos generales la relación entre el trabajo y la familia se podría describir a través de varios modelos (Zedeck y Mossier ,1990):

-Modelo de desbordamiento, o teoría del spillover (Piotrkowski, 1978): todo aquello que ocurra en una dimensión afectará a la otra. Se sugiere que trabajo y familia se superponen entre sí y que las experiencias y los estados afectivos que una persona experimenta se extienden de un dominio al otro, pudiendo influenciarse y “desbordarse” de esta manera los dominios laboral y familiar mutuamente entre sí.

-Modelo de compensación: en este caso las experiencias de una persona en el trabajo o en la familia se ven compensadas o equilibradas de una dimensión a otra.

-Modelo de segmentación: desde este modelo se defiende que la familia y el trabajo son dos campos totalmente distintos e independientes, de manera que los éxitos o fracasos en una dimensión no influyen en la otra.

-Modelo instrumental: sugiere que uno de los dos ámbitos es el fundamental para conseguir ciertos logros y la satisfacción en el otro.

-Modelo o teoría del conflicto (Greenhaus y Beutell, 1985): el trabajo y la familia en este caso son dos ámbitos incompatibles. El éxito en uno de los campos implicaría insatisfacción en el otro. Los roles en la familia y el trabajo compiten en términos de energía y tiempo.

Los dos modelos o teorías que han sido más apoyadas y han generado mayor investigación son la teoría del conflicto (roles) y la del desbordamiento.

Poelmans (2001) destaca que aunque la teoría de roles y la del spillover no han sido integradas en una teoría más comprehensiva del conflicto, sí que hay algunas teorías que integran preceptos básicos de ambas. Así, por ejemplo, las teorías de la interrelación añaden diferentes tipos de relaciones e interacciones entre los dos dominios, diferenciando conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo. La teoría de la conservación de recursos, por su parte, postula que el individuo lucha por adquirir y mantener recursos, pudiendo considerar un rol extra como recurso, y por tanto, beneficioso. Según la teoría de la identidad social de Tajfel y Turner las personas se clasifican a sí mismas como miembros de diferentes grupos sociales. Así, una persona podría alcanzar el equilibrio entre familia y trabajo asegurándose



de separar aquellas identidades en conflicto. También esta teoría puede explicar cómo la gente puede desempeñar varios roles y estar satisfecha.

La teoría del intercambio social, por su parte, pone más énfasis en la interacción de las personas, que depende de los costos y las ventajas asociadas al intercambio. La conducta social se concibe, por tanto, como un intercambio. Lambert (2000) propone que los trabajadores pueden sentirse motivados a realizar un esfuerzo “extra” a cambio de diferentes beneficios sociales que puede ofrecerle la empresa, como horarios flexibles o guarderías.

### **Antecedentes del conflicto**

Los antecedentes del conflicto trabajo-familia pueden dividirse en varias categorías. Una primera categoría podría incluir una serie de variables demográficas, como el género, número de hijos, edad de los hijos, pareja trabajadora, nivel de educación, etc. Kinnunen y Mauno (1998) realizaron un estudio en Finlandia en el que destacan que el conflicto familia-trabajo para ambos sexos se explica mejor por lo que ellos llaman variables del dominio familiar, como el número de niños que viven en el hogar, mientras que el conflicto trabajo-familia se explicaría mejor a través de variables del dominio laboral, en el caso de las mujeres (como tener un trabajo a tiempo completo), y a través de variables personales (alta educación) y variables del dominio familiar en el caso de los hombres (como el número de niños que viven en el hogar).

Una segunda categoría que podríamos establecer es la referente a las demandas laborales y las responsabilidades familiares, que llevaría al conflicto trabajo-familia y al conflicto familia-trabajo respectivamente. Una fuente de demandas sería el tiempo, pues el tiempo que se emplea para uno de los roles no se puede emplear para el otro. En ese sentido, Gutek, Searle y Klepa (1991) encontraron que en general cuantas más horas se dedican a actividades laborales mayor será el conflicto trabajo-familia, mientras que, a mayor número de horas dedicadas a actividades familiares, mayor conflicto familia trabajo. Uno de los antecedentes más ampliamente estudiados y mejor establecidos es el estrés laboral. Frone, Russell y Cooper (1992) encontraron que algunos estresores laborales como la presión laboral o la ambigüedad de rol contribuían a aumentar el conflicto trabajo-familia. En la misma línea, Gracia, González y Peiró (1996) señalan como factores influyentes en el conflicto, los estresores derivados del rol laboral como la ambigüedad, conflicto intrarrol, etc., así como las características de la tarea y del horario o la implicación, relevancia y aspiraciones laborales.

Otro antecedente que se ha asociado al conflicto trabajo-familia es el grado de participación diaria en los roles familiares y la participación laboral. Frone, Russell y Cooper

(1992) encontraron que la participación laboral no se relacionaba significativamente con el conflicto trabajo-familia, aunque sí con tensión laboral, mientras que la participación familiar sí que relacionaba con el conflicto familia-trabajo y con tensión familiar. Cabe destacar en cuanto a los estresores familiares, que han sido menos estudiados que los laborales y suele concedérseles menos importancia, lo que hace necesario enfatizar este aspecto en futuras investigaciones. Entre algunos de los estudios realizados destaca el de Pearlin y Turner (1987) que diferencian entre estresores agudos y crónicos. Entre los primeros se pueden distinguir los asociados a la evolución natural del ciclo familiar, como el nacimiento de un hijo y los imprevistos, como puede ser la muerte de algún miembro de la familia. Por otro lado, un estresor crónico podría ser el cuidado de un anciano o una larga enfermedad.

Una variable interesante resulta ser el apoyo social. Varios autores han destacado el apoyo social procedente del supervisor (Thomas & Ganster, 1995) y de la pareja (Bedeian, Mossholder & Touliatos, 1987), como una variable de gran importancia a la hora de reducir el conflicto. Por otro lado, Carlson y Perrew (1999) comparan varios modelos que relacionan el apoyo social con el conflicto trabajo-familia, encontrando que el apoyo social puede reducir los estresores de rol percibidos, como el conflicto o la ambigüedad de rol, así como las demandas de tiempo, reduciendo indirectamente el conflicto trabajo-familia. Parece, por tanto, que el apoyo social puede funcionar como un antecedente o moderador del conflicto.

Por último, otra categoría de antecedentes podría incluir aquellas actividades y políticas organizacionales que intentan mitigar o suavizar el conflicto. No cabe duda de que a través de las medidas que toman las empresas en relación a temas de conciliación el grado de conflicto experimentado por los empleados puede verse alterado para bien o para mal. Entre las prácticas de conciliación más habituales podríamos incluir la flexibilidad horaria, el teletrabajo, permisos de paternidad, guarderías en la empresa, ausencias por el cuidado de niños enfermos, etc... En el estudio de Thomas & Ganster (1995) se encuentra que los horarios flexibles y el apoyo del supervisor se relacionan con niveles más bajos del conflicto trabajo-familia.

Otra forma de sensibilizarse con el conflicto es promoviendo políticas justas en el puesto de trabajo. En ese sentido, Grandey (2001) destaca que las políticas y prácticas injustas por parte de la organización contribuirían a la interferencia del trabajo con la vida familiar.

### **Consecuencias del conflicto trabajo-familia**

Los efectos negativos del conflicto trabajo-familia han sido ampliamente documentados en la literatura. Podríamos clasificar también las consecuencias en diferentes categorías.

#### **Consecuencias para la salud**

El impacto producido por la interferencia entre la vida familiar y laboral en la salud de los padres trabajadores ha sido ampliamente estudiada. Greenglass (1985) encontró que las interferencias entre ambos dominios se relacionan con depresión, irritación y ansiedad en directivas casadas. Por su parte, Boles, Johnston & Hair (1997) encuentran que el conflicto trabajo-familia se relaciona con el agotamiento emocional y la insatisfacción laboral de comerciales, siendo estas dos consecuencias relacionadas con la propensión al abandono laboral.

En un interesante estudio algo más reciente, Hammer, Saksvik, Nytro, Torvatn y Bayazit, (2004), siguiendo el Modelo de Demandas-Control de Karasek, analizan la contribución de las normas organizacionales sobre el conflicto trabajo familia, el estrés laboral y los síntomas subjetivos de salud. Estos autores encuentran que el conflicto que surge en el trabajo está significativamente relacionado con síntomas de salud, mientras que el conflicto que surge en la familia no lo está.

#### **Consecuencias para la familia**

En este grupo se incluye el impacto que puede tener el conflicto en variables relacionadas principalmente con la vida familiar, como puede ser la satisfacción con la pareja o los niños. En muchas ocasiones, diferentes estresores laborales, como largas horas de trabajo pueden provocar tensión en el empleado, tensión que se traslada al hogar y donde puede ser una gran fuente de problemas, tanto físicos (dolor de cabeza) como mentales (irritación, preocupaciones). Este impacto indirecto del trabajo en el rol familiar ha sido bien ilustrado y confirma la hipótesis del desbordamiento o “spillover”. Un ejemplo es el estudio de Barling y Macewen (1992), en el que ponen a prueba un modelo de 4 pasos en el que la ambigüedad de rol, conflicto de rol, inseguridad laboral e insatisfacción laboral influyen en el funcionamiento marital. Encontraron que no había relación directa, pero que experiencias negativas en el trabajo podían causar tensión personal en el individuo, que era lo que finalmente influenciaba dicho funcionamiento.

También se han estudiado las consecuencias que el conflicto puede tener en los niños, destacando el estudio de Goldberg, Greenberg y Nagel (1996), en el que analizaron la influencia del número de horas trabajadas y la implicación laboral de la madre en el desarrollo y el rendimiento escolar del niño. Entre los resultados encontrados se destaca que

un mayor número de horas trabajadas por semana relacionaba con evaluaciones del profesor más bajas del rendimiento escolar y hábitos de trabajo, mientras que una mayor motivación laboral de la madre se asociaba con más apoyo de la madre en el rendimiento del niño y una mayor motivación en las niñas.

### **Consecuencias para la vida laboral**

El impacto puede hacerse notar en síndromes como el burnout, o la falta de satisfacción laboral, falta de compromiso con la organización y disminución del rendimiento en el trabajo. También es posible pensar en el proceso inverso, que un buen equilibrio entre la familia y el trabajo provoque un mayor compromiso o conductas de ciudadanía en la empresa, y en general un aumento de la satisfacción y del rendimiento laboral.

En cuanto a las investigaciones que se han llevado a cabo al respecto, recientemente Lambert, Hogan y Altheimer (2009) relacionaron los diferentes tipos de conflicto (basado en el tiempo, en la tensión y en las conductas incompatibles) con el burnout en el trabajo en una institución penitenciaria. Los resultados obtenidos mostraron que, exceptuando el conflicto basado en el tiempo, los demás se asociaban positivamente con el burnout. Por otro lado Rupert, Stevanovic y Hunley (2009) también mostraron una asociación positiva entre el conflicto trabajo-familia y el burnout en una muestra de psicólogos.

Otros autores han descrito explícitamente el conflicto trabajo-familia como un antecedente del estrés laboral. En una muestra de varones ejecutivos, Judge, Boudreau y Bretz (1994) mostraron que tanto el conflicto trabajo-familia como familia-trabajo se relacionan positivamente con el estrés laboral, aunque sólo el primero se relacionaba con la satisfacción laboral.

### **Políticas de conciliación**

Algunos autores han investigado los antecedentes o factores que pueden influenciar la presencia de políticas de conciliación. En este sentido, se ha encontrado la importancia que puede tener el tamaño de la organización o la presencia de mujeres entre el grupo de trabajadores. Según Ingram y Simons (1995), es más la presencia de mujeres directivas que mujeres trabajadoras lo que puede tener mayor importancia relativa al respecto. Por otro lado, Osterman (1995) encuentra que aquellas empresas más interesadas en conseguir un alto grado de compromiso por parte del trabajador y que han implementado algún tipo de sistema de trabajo de alto rendimiento o compromiso, como programas de calidad, también han puesto en práctica políticas de conciliación como una manera de mantener la fidelidad del empleado.

Por otro lado, las consecuencias del conflicto trabajo-familia no afectan única y exclusivamente a los individuos y sus familias, sino que las organizaciones también sufren

los efectos del mismo, en forma de falta de compromiso, satisfacción o bajo rendimiento de los empleados, lo cual repercute en los resultados empresariales.

Ya hemos visto también algunas de las consecuencias positivas que tiene el hecho de implantar medidas de conciliación. Algunos estudios han tratado de centrarse en medidas específicas. Las medidas de flexibilidad horaria han mostrado que el absentismo y la rotación se ven disminuidos, mientras que la satisfacción laboral se ve incrementada (Pierce y Newstrom, 1983). Con respecto al cuidado de los niños, en el trabajo de Grover y Crooker (1995) encontraron que medidas basadas en la información sobre el cuidado de los hijos se relacionaban con menores niveles de rotación en general y mayor compromiso de los padres con niños pequeños.

### **Medidas del conflicto trabajo-familia**

A lo largo del tiempo y en la investigación sobre el conflicto trabajo-familia se han desarrollado y utilizado diferentes medidas, aunque su evaluación y validación mediante técnicas psicométricas (Poelmans, 2001). Desde el estudio de Frone, Russell y Cooper (1992), se ha aceptado que la influencia del trabajo en la familia es completamente diferente a la influencia de la familia en el trabajo, y que por tanto estos dos conceptos debían ser claramente separados.

Normalmente, las medidas que se usan en los diferentes trabajos de investigación suelen contar con dos tipos de escalas, una referida a la interferencia del trabajo en la familia y la otra respecto a la interferencia de la vida familiar en el trabajo.

Por ejemplo, Martínez, Vera, Paterna y Alcázar (2004) usaron una escala elaborada según las indicaciones de Netemeyer y otros (1996), la cual se presenta a continuación:

Tabla 1.

*Escala de conflicto de rol (Martínez, Vera, Paterna y Alcázar, 2004).*

### Escala de Conflicto de Rol

Sobre la relación entre tu trabajo y tu familia, sientes que (1 = mínimo acuerdo; 9 = máximo acuerdo):

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hacer compatibles trabajo y hogar me resulta muy costoso y agobiante									
Con frecuencia consigo no mezclar los problemas del trabajo y del hogar									
Me siento frustrada en mi trabajo por la necesidad de atender al hogar									
He visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares									
Me siento incómoda por no atender adecuadamente a mi familia por las demandas de mi profesión									
Mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares									

Observando los diferentes ítems de la escala, podemos ver que mientras que por ejemplo el ítem 4: “he visto reducida mi posibilidad de mejora a causa de mis cargas familiares” indicaría interferencia del ámbito familiar en el trabajo, el ítem 6: “mi desarrollo profesional y laboral ha supuesto cierta falta de atención a mis responsabilidades familiares” sería reflejo de la interferencia del ámbito laboral en la vida familiar.

El conflicto trabajo-familia también ha sido medido a través de un cuestionario desarrollado por Carlson et al. (2000). Este cuestionario es uno de los más completos y que más se utiliza en las investigaciones. Comprende también ítems relacionados con la interferencia del trabajo con la familia y de la interferencia de la familia con el trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva del conflicto basado en el tiempo, en la tensión o en la conducta. Esta medida, por lo tanto, tendría en cuenta también el aspecto multidimensional del constructo. Estaría compuesto, de esta manera, por 6 dimensiones con tres ítems cada una:

-TWIF (Time based work interference with family): interferencia del trabajo en la familia basada en el tiempo.

-SWIF (Strain based work interference with family): interferencia del trabajo en la familia basada en la tensión.

-BWIF (Behavior based work interference with family): interferencia del trabajo en la familia basada en la conducta.

-TFIW (Time based family interference with work): interferencia de la familia en el trabajo basada en el tiempo.

-SFIW (Strain based family interference with work): interferencia de la familia en el trabajo basada en la tensión.

-BFIW (Behavior based family interference with work): interferencia de la familia en el trabajo basada en la conducta.

En la misma línea, algunos de los ítems de la escala desarrollada por Vinokur, Pierce, and Buck (1999) serían “¿hasta qué punto el trabajo o la carrera te impiden pasar el tiempo con la familia que te gustaría?” o “¿hasta qué punto experimentas conflicto entre el cuidado de los niños y llevar a cabo tus responsabilidades laborales?”. El primero de los ítems sería un ejemplo de conflicto basado en el tiempo y el segundo basado en incompatibilidad de roles o conductas.

Otra de las escalas que se pueden encontrar en la literatura es el cuestionario de interacción trabajo-familia SWING (SurveyWork-Home Interaction-Nijmegen (Tabla 2).

Tabla 2. Cuestionario de interacción trabajo -familia SWING.

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 una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:			
0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre
<i>Interacción negativa trabajo-familia</i>			
01. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador			
02. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo			
03. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales			
04. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas			
05. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo			
06. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies			
07. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa			
08. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos			
<i>Interacción negativa familia-trabajo</i>			
09. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo			
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos			
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral			
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar			
<i>Interacción positiva trabajo-familia</i>			
01. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos			
02. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo			
03. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas			
04. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa			
05. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo			
<i>Interacción positiva familia-trabajo</i>			
06. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable			
07. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo			
08. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas			
09. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo			
10. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada			

Con respecto a este cuestionario Moreno Jiménez y cols. (2009) Realizan un estudio en el que examinan las propiedades psicométricas de la versión española del SWING, desarrollado por S.Geirst y colaboradores, concluyendo que la adaptación del cuestionario al castellano muestra propiedades psicométricas adecuadas, y sugieren la aplicación de este instrumento en el campo de la psicología organizacional y de la salud, desde un punto de vista práctico, con la finalidad de favorecer las condiciones adecuadas para la disminución del conflicto.

Entre las peculiaridades de este cuestionario destaca el hecho de que se compone de 4 factores, dos de interacción negativa entre trabajo-familia y familia-trabajo y otros dos de interacción positiva entre los mismos. Además, el estudio mencionado confirma la independencia de ambos componentes: negativo (conflicto) y positivo (facilitación), en línea con trabajos anteriores, con lo que conflicto y facilitación podrían considerarse como dos constructos independientes, más que 2 polos del mismo continuo.

Otra de las escalas que se han validado es la escala de conflicto familia-trabajo de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983), en este caso por Martínez-Pérez y Osca (2001). Esta escala evalúa tres dimensiones, “conflicto en el trabajo”, “conflicto en la familia” y el “conflicto inter-rol familia-trabajo”. Las dos primeras miden diferentes aspectos laborales o familiares respectivamente, que pueden generar tensión o conflicto, mientras que la subescala de “Conflicto Inter-rol”, pregunta acerca de las interferencias y tensiones que se producen entre los requerimientos de los roles familiar y laboral, en concreto, en qué medida el rol laboral interfiere con el rol familiar.

Por último, recientemente, Blanch y Aluja (2009) propusieron un cuestionario breve en español para medir el conflicto trabajo-familia (CCTF) y que tiene en cuenta los dos tipos de interferencia comúnmente citados: interferencia del trabajo en la familia (TF) e interferencia de la familia en el trabajo (FT), mostrando una validez y fiabilidad aceptables.

### **Hipótesis**

“Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado” (Sampieri, 2014). Las hipótesis se derivan del planteamiento del problema y son las guías de estudio, proporcionan las explicaciones en una investigación y apoyan la prueba de Teorías, refiriéndose a una situación real, con variables precisas y concretas, las cuales han sido definidas conceptualmente

La hipótesis puede ser de investigación, donde describen un valor o dato pronosticado, pueden ser nulas, alternativas o estadísticas, todas ellas permitiendo formular un alcance de estudio exploratorio, correlacional, descriptivo o explicativo.

A partir de lo anterior, la hipótesis planteada para esta investigación es:

**Hi:** El retorno a las oficinas del personal administrativo con trabajo en casa por la pandemia Covid-19 tiene incidencia en sus familias



### **Hipótesis nula**

“Son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación”. (Sampieri, 2014). La hipótesis nula de esta investigación es:

**Ho:** El retorno a las oficinas del personal administrativo con trabajo en casa por la pandemia Covid-19 no tiene incidencia en sus familias

### **Hipótesis alterna**

La Hipótesis alternativa puede formularse cuando existe la necesidad de plantear otras explicaciones diferentes y que complementen a la hipótesis original, siendo de utilidad para argumentar una nueva hipótesis cuando la original no es concluyente. Tamayo (2012).

**Ha:** La incidencia en la familia por el retorno a las oficinas de personal administrativo con trabajo en casa por la pandemia, se debe a situaciones diferentes al teletrabajo

## **Marco metodológico**

En este punto del trabajo de investigación se articularán todos los elementos del proceso investigativo, con el fin de generar una estructura en el reporte de investigación que permita encontrar la sincronía entre la estrategia teórico-metodológica y la consistencia interna de la investigación, vinculando todas las etapas del proceso investigativo, con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación

Dentro del desarrollo metodológico de esta investigación cabe resaltar tres espacios importantes que darán paso a la solución de la pregunta de investigación. En primera instancia se encuentra la identificación y descripción del problema, seguido por la recopilación de información bibliográfica que dio el soporte conceptual, para finalmente llegar al diseño metodológico donde se identifica el tipo de estudio, participantes, la forma como se recopilara la información, instrumentos análisis y categorización

Dentro de este proceso se establecen unas condiciones de participación en las cuales se determina que este estudio investigativo es con fines académicos, que no pretende dar un resultado particular sino un resultado final, cuyas conclusiones y recomendaciones serán presentadas a la alta dirección del proyecto con el fin de generar una inquietud por proponer planes de acción que contribuyan al proceso de mejoramiento continuo.

### **Fases del proceso**

Para llegar al desarrollo metodológico de esta investigación fue necesario realizar una serie de actividades tanto conceptuales como procedimentales que permitieran generar una construcción encaminada a dar respuesta a la pregunta de investigación.

A continuación, se relacionan aquellas actividades:

- Identificar el tema a investigar
- Presentar la idea
- Validar la idea por parte del tutor
- Revisar las fuentes bibliográficas sobre el tema a tratar
- Desarrollar el planteamiento del problema
- Generar la pregunta de investigación
- Identificar y definir los objetivos de la investigación
- Elaborar del marco referencial
- Elaborar la encuesta y validarla
- Gestionar la participación del personal en el estudio
- Establecer los tiempos para el desarrollo de la recolección de la información
- Definir el marco metodológico
- Recolectar la información
- Tabular y organizar la información recolectada
- Analizar la información
- Elaborar las conclusiones y recomendaciones
- Elaborar la documentación de la investigación 80
- 

### **Tipo y Diseño del Estudio**

Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalan que los diseños mixtos representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (p. 21)

Johnson y Onwuegbuzie (2004), Onwuegbuzie y Leech (2006) plantearon que las investigaciones con un diseño mixto podían ser de dos tipos: Con modelo mixto: en el cual se combinan en una misma etapa o fase de investigación, tanto métodos cuantitativos, como cualitativos. Con método mixto: en cuyo caso, los métodos cuantitativos se utilizan en una etapa o fase de la investigación y los cualitativos en otra.

Por otra parte, Rocco et al. (2003) plantearon una clasificación acerca de los diseños de método mixto y modelo mixto, en el que señalaron diferentes combinaciones, según el carácter exploratorio o confirmatorio: Tipos de diseño con método mixto: Para la clasificación de diseños con método mixto, es decir, aquellos que combinan metodologías cuantitativas y cualitativas, los autores señalados proponen los siguientes tipos:

- Tipo I: Investigación confirmatoria, con datos cualitativos y análisis estadístico.
- Tipo II: Investigación confirmatoria, con datos cualitativos y análisis cualitativo.
- Tipo III: Investigación exploratoria, con datos cuantitativos y análisis estadísticos.
- Tipo IV: Investigación exploratoria, con datos cualitativos y análisis estadístico.
- Tipo V: Investigación confirmatoria, con datos cuantitativos y análisis cualitativo.
- Tipo VI: Investigación exploratoria, con datos cuantitativos y análisis cualitativo.

Tipos de diseño con modelo mixto: Para los diseños que responden a un modelo mixto, en el cual se mezclan estrategias cuantitativas y cualitativas, propusieron los siguientes tipos:

- Tipo VII: Simultáneo, investigación confirmatoria o exploratoria. Datos cuantitativos y cualitativos con análisis cualitativos y cuantitativos.
- Tipo VIII: Secuencial, por etapas. Una etapa un enfoque, la siguiente el otro. Cada etapa fortalece la anterior.

Otro autor, Creswell (2008), señala que es posible organizarlos de la siguiente manera:

- Estrategia secuencial explicatoria: Los resultados cualitativos los utiliza para explicar resultados cuantitativos, el orden es cuantitativo → cualitativo, el énfasis es explicar e interpretar relaciones.
- Estrategia secuencial exploratoria: Los resultados cuantitativos los usa para explicar los cualitativos, el orden es cualitativo con análisis, seguido de cuantitativo con análisis, el énfasis es explorar un fenómeno.
- Estrategia secuencial transformativa: Busca comprender un mejor fenómeno y darle voz a diferentes perspectivas. Utiliza alguna perspectiva teórica y el énfasis está en la transformación.
- Estrategia concurrente de triangulación: En un mismo estudio busca confirmar, correlacionar o corroborar. Utiliza alguna perspectiva teórica, en la interpretación busca la integración. Se recopilan datos cuantitativos y cualitativos simultáneamente.

- Estrategia concurrente de nido: Estudia diferentes grupos o niveles para obtener una perspectiva más amplia. Simultáneamente, se recogen datos cuantitativos y cualitativos. Se integra en el análisis.
- Estrategia concurrente transformativa: Utiliza alguna perspectiva teórica, recoge datos cuantitativos y cualitativos simultáneamente. Se integra en el análisis.

De acuerdo a lo anterior, para la presente investigación se aplicará un método mixto - Investigación exploratoria, con datos cualitativos y análisis estadístico y Estrategia secuencial exploratoria en donde los resultados cuantitativos se usan para explicar los cualitativos, el orden es cualitativo con análisis, seguido de cuantitativo con análisis, el énfasis es explorar un fenómeno.

### **Técnicas de investigación**

Las técnicas de investigación son procesos e instrumentos utilizados para iniciar un determinado estudio, es a partir de las técnicas que se puede llegar al objetivo principal de la investigación, adquirir nuevos conocimientos.

La elección de la técnica depende fundamentalmente del problema que se desea abarcar y los objetivos determinados al inicio de la investigación, así como el alcance y los resultados esperados.

Para esta investigación se propone la aplicación de las siguientes técnicas:

- Encuestas: por medio de preguntas dirigidas a un grupo de interés, denominado muestra o población, se pretende generar una interacción que busca un acercamiento con aquellas personas que tienen relación con el problema de investigación. Para esta investigación las encuestas se aplican a una muestra significativa de la población y por medio de preguntas abiertas y cerradas, se pretende recopilar información de gran importancia para los fines de estudio.

Se hará uso de fuentes bibliográficas que van a permitir la profundización de conceptos y la comparación de los planteado en sus estudios con lo identificado y posteriormente analizado.

### **Participantes**

La población que se eligió para esta investigación son trabajadores que realicen actividades administrativas que trabajan en casa por pandemia Covid-19, en empresas de diferentes sectores.

## **Recolección de los datos**

En este punto de la investigación se optó por desarrollar en tres (3) fases el proceso de recolección de los datos, donde:

Primero: el análisis de las variables por medio de la aplicación del instrumento establecido como encuesta, donde se desarrollan preguntas cerradas, semiabiertas y abiertas, la cual se aplicó a 136 personas. La encuesta tiene cuatro énfasis: el primero, con la información básica personal y laboral para establecer el perfil sociodemográfico con el que se va a hacer el estudio de investigación; el segundo, corresponde a la percepción del trabajo en casa, y las situaciones presentadas durante la pandemia Covid-19; la tercera, corresponde a las relaciones familiares; y el cuarto, corresponde al retorno al lugar del trabajo.

Segundo: la identificación de la relación de las variables entre sí, mediante el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y la articulación de los conceptos y los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, se genera el informe objetivo frente a la pregunta de investigación, y se desarrollan las conclusiones y recomendaciones que permitan impactar positivamente el entorno investigado.

Tercero: la documentación de los hallazgos identificados como resultado del análisis y las conclusiones generadas por estos hallazgos. Finalmente, en este punto se genera un resultado después del análisis de la información, en el cual se da respuesta a la pregunta de investigación y se pueden generar las conclusiones y recomendaciones propias para ser transmitidas y generar un espacio de mejoramiento continuo, ya en este momento de la investigación, el investigador puede determinar si la hipótesis planteada es afirmativa o si por el contrario los resultados no corresponden a la confirmación de la hipótesis, para este fin se deja plasmado y como resultado final se puede considerar la profundización en los conceptos y planteamientos para validar la hipótesis o finalmente rechazarla.

## **Instrumentos**

La encuesta consta de:

Consentimiento informado: es la aceptación de las personas que participaron en el proceso investigativo, donde por medio de autorización antes del inicio de la encuesta y permite que la información suministrada en el proceso sea tratada para el análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación

Perfil sociodemográfico: Es la información que permite conocer el tamaño de la población y la muestra tomada. Aquí se encuentra la información personal de los encuestados como género, rango de edad, nivel de escolaridad, nombre, correo electrónico, si realiza actividades administrativas, sector de la empresa en la cual trabajan, proceso en el cual

realiza las labores, si tiene hijos y si tiene pareja para identificar algunos componentes familiares.

Contenido de la encuesta: cuestionario de treinta (30) preguntas abiertas, semiabiertas y cerradas, estructuradas para identificar aspectos claves en la respuesta de la pregunta de investigación; este instrumento se aplicará a través de un formulario en Google Drive a 136 personas que realiza actividades administrativas en modalidad de trabajo en casa por pandemia Covid-19 y que van a retornar a su lugar de trabajo. Estos resultados son parte fundamental del análisis de la información y posteriores conclusiones.

La encuesta relacionada se encuentra en el siguiente enlace:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeC03nN660zLz5En9BzjLgV0xZigF86dcPfVOyAwRC8YQVrgw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeC03nN660zLz5En9BzjLgV0xZigF86dcPfVOyAwRC8YQVrgw/viewform?usp=sf_link)

### **Validación del instrumento**

Dos expertas en el área de Talento humano realizaron la validación de la encuesta elaborada en el formulario, más la directora del estudio de investigación.

En la validación realizada se revisó la redacción, la ortografía, la coherencia pertinente, el uso adecuado del lenguaje, si mide lo que pretende con relación al tema de investigación, si hay algún sesgo en las respuestas recibidas.

Las expertas son: Alejandra Herrera Quiñones, Psicóloga, Especialista en gerencia de recursos humanos, Directora de gestión humana en el sector de agencias de viajes; Karina Rivera Pradilla, Psicóloga, Especialista en desarrollo organizacional y bienestar, Gerente de Talento humano de un grupo empresarial dedicado al entretenimiento y la Docente Laura Belkis Parada Romero, Bacterióloga de Formación Especialista en Docencia - Ciencia Tecnología en Alimentos, Investigador Junior Colciencias Magister y Doctora en Educación y Docente de Seminario de investigación UNITEC.

### **Análisis**

Para analizar las respuestas obtenidas se utiliza la tabulación de las encuestas, por medio de Excel, donde adicional, se grafican los resultados para una interpretación más clara que permite un detalle de las respuestas obtenidas junto los gráficos obtenidos en el formulario de Google donde se realizaron las encuestas.

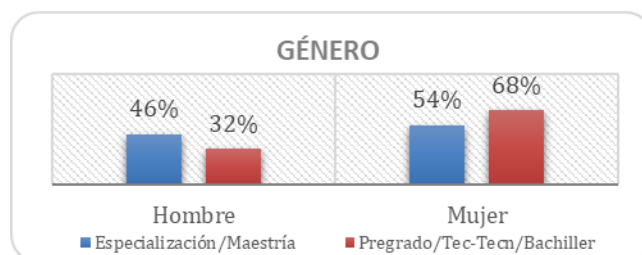
### **Información sociodemográfica**

Se realizan 136 encuestas las cuales, tendrán una segmentación de datos donde comparan las cifras de acuerdo al grado de escolaridad.

De estas 136 encuestas, 74 corresponden a personas con posgrado (Especialización/Maestría) equivalente al 54,4% de la población; el segundo grupo de segmentación corresponde al 45,6% donde 42 personas tiene pregrado equivalente al 30,9%, 19 están entre Tecnólogo/Técnico equivalente al 14% y una persona es Bachiller equivalente al 0,7%.

A nivel general un 60,3% son mujeres y un 39,7% son hombres, se realiza el análisis de acuerdo al grado de segmentación de los dos grupos que se realizará la comparación de la información (Figura 5).

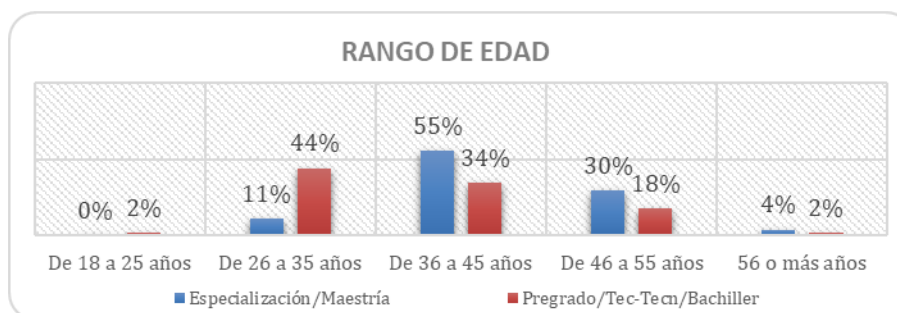
**Figura 5.** Gráfico segmentación por género



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

La mayor cantidad de la población se encuentra entre los 36 a los 45 años con un 46,3%, un 25,7 de la población se encuentra entre los 26 a los 35 años, un 24,3% se encuentra entre los 46 a los 55 años. Un porcentaje muy pequeño se encuentra entre los 18 a los 25 y de los 56 años o más (Figura 6).

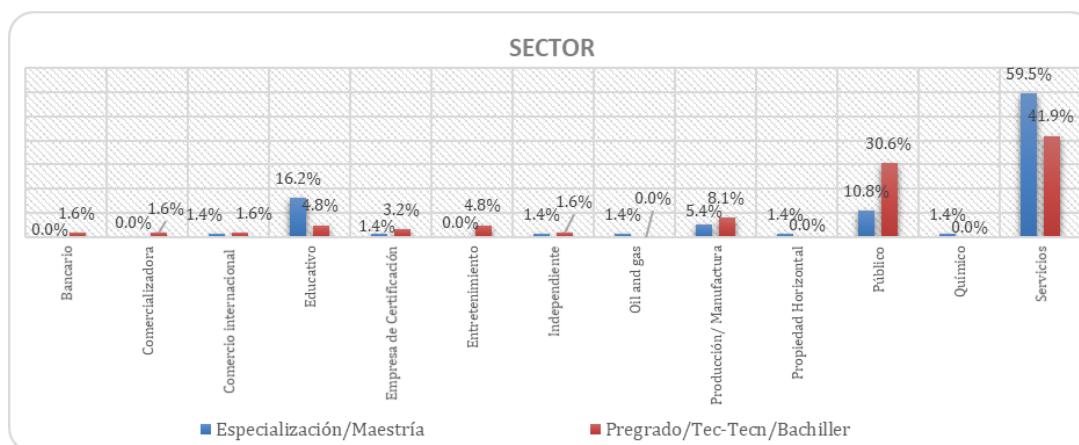
**Figura 6.** Gráfico de rango de edad.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

La mayor parte de la población que realizó la encuesta corresponde a empresas de servicios, seguido de las empresas del sector público y en el caso de las personas que tienen posgrados también tiene un grupo significativo que corresponde al sector educativo (Figura 7).

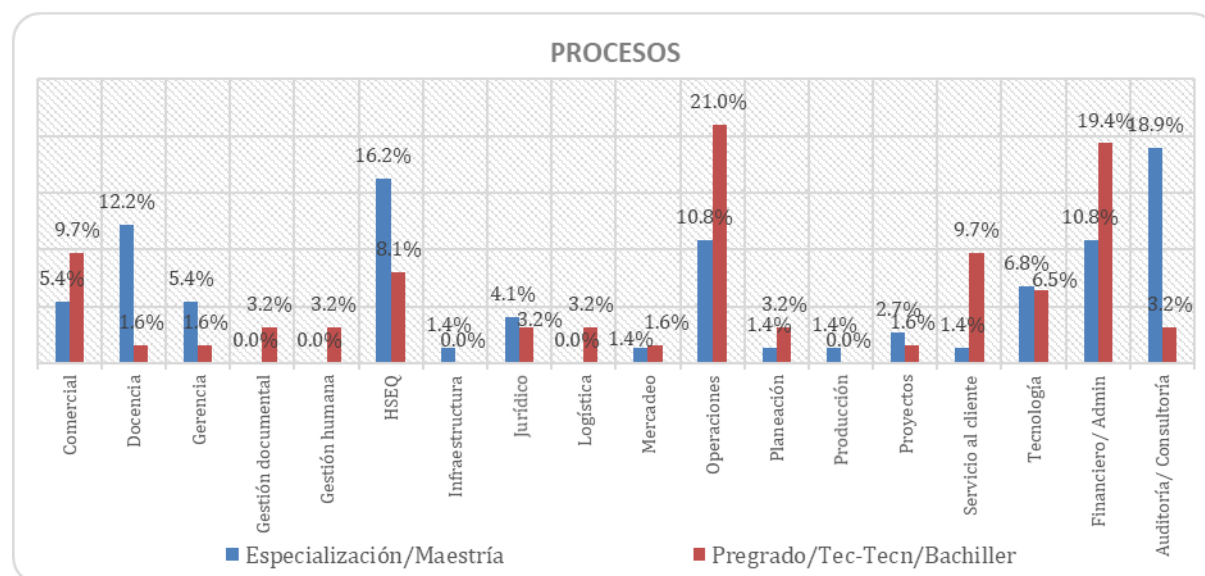
**Figura 7.** Gráfico de sector empresarial donde laboran los encuestados



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

El Área/Proceso más representativo en el que trabajan los encuestados de Posgrado corresponden a Auditoría consultoría, HSEQ, Docencia y área operativa y el Área/Proceso correspondiente al segundo grupo se encuentra el área operativa, financiero/administrativo, comercial, servicio al cliente y HSEQ

**Figura 8.** Gráfico de sector empresarial donde laboran los encuestados



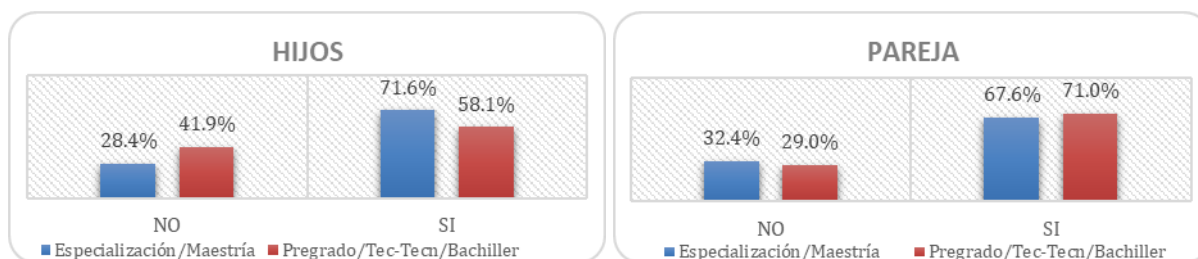
**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

A nivel general un 65,4% de los encuestados tiene hijos y un 69,1% tiene pareja (Figuras 9 y 10).

**Figura 9.** Relación de hijos de los encuestados.

**Figura 10.** Relación de pareja de los encuestados





**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

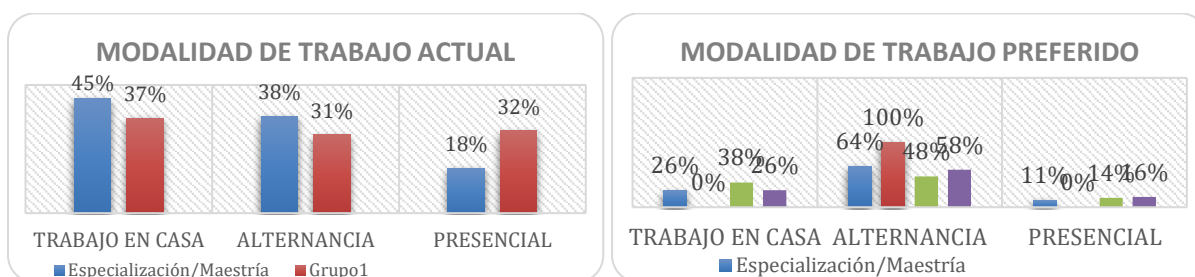
### Percepción del trabajo en casa

El 41,2% de los encuestados trabajan en casa, el 34,6% en alternancia y el 24,3 ya se encuentra laborando presencialmente. En las personas que tienen posgrado un 45% aún trabaja en casa, mientras que en el segundo grupo de nivel de escolaridad se encuentra equilibrado el porcentaje de cada modalidad.

Respecto a la modalidad de trabajo que prefieren a nivel general un 58,1% prefiere la alternancia, un 29,4% el trabajo en casa y un 12,5% prefiere retornar a la presencialidad (Figuras 11 y 12).

**Figura 11.** Relación de modalidad actual de trabajo.

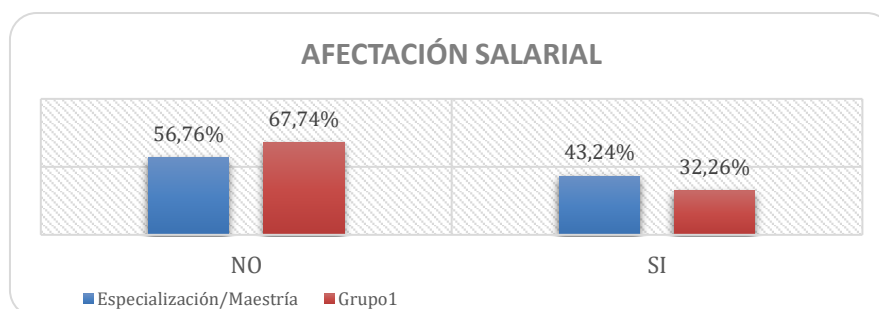
**Figura 12.** Relación de modalidad preferida.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Del total de los encuestados un 38,2% ha tenido afectación salarial, los que han presentado un mayor nivel de afectación salarial son los que tienen posgrado (Figura 13).

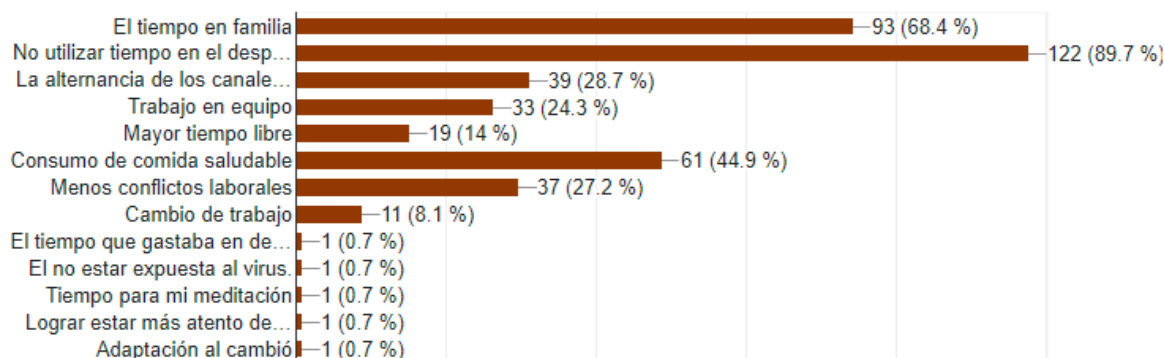
**Figura 13.** Relación de afectación salarial.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

A nivel general, los aspectos más significativos que consideran positivos durante el tiempo de la pandemia del Covid-19 es no utilizar tiempo en el desplazamiento, el tiempo que se le dedica a la familia y el consumo de comida saludable (Figura 14).

**Figura 14.** Aspectos positivos del tiempo que estuvieron trabajando en casa.

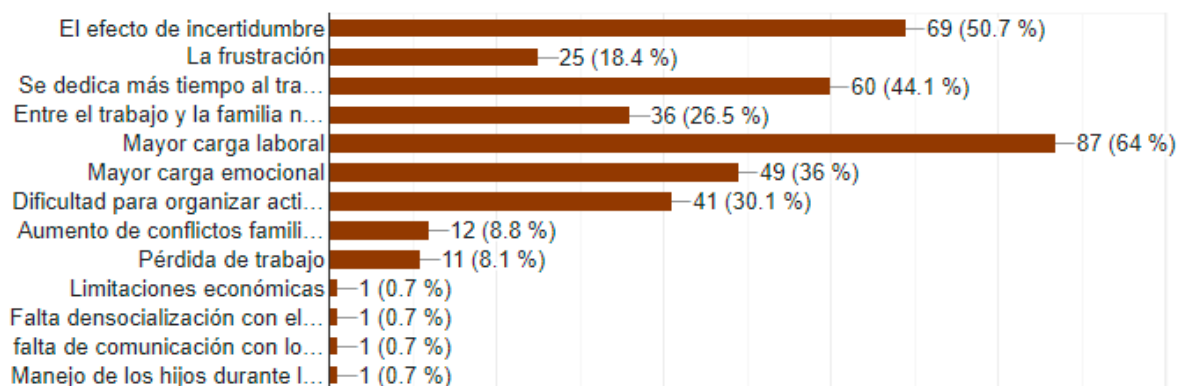


**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

A nivel general, los aspectos negativos más importantes con los que se vieron afectados están relacionados con la carga laboral. Trabajar en casa permite estar con la familia, pero debido a que hay una mayor carga laboral, se dedica más tiempo al trabajo que a la familia, sumado al efecto de incertidumbre con la que se vive que genera una mayor carga emocional.

Además, nadie estaba preparado para trabajar en esta modalidad y tuvieron dificultad para organizar actividades laborales, familiares y académicas (Figura 15)

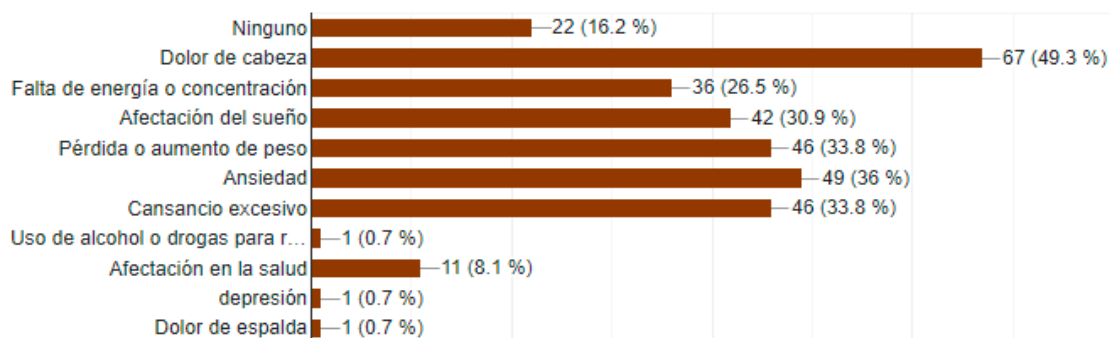
**Figura 15.** Aspectos negativos del tiempo que estuvieron trabajando en casa.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Un 16,2% de los encuestados informa que no ha presentado ningún síntoma de estrés, mientras que un 83,8% si ha presentado algún síntoma de estrés. Un 49,3% relaciona que el síntoma más frecuente es el dolor de cabeza (Figura 16).

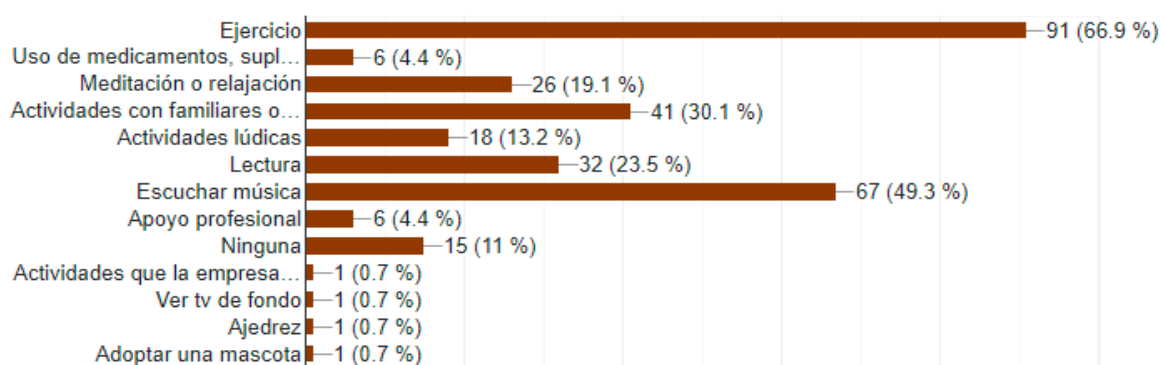
**Figura 16.** Reporte de síntomas de estrés



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Un 11% no ha realizado ningún tipo de actividad para disminuir o evitar tener algún síntoma de estrés, mientras que un 66,9% realiza ejercicio y un 49,3% escucha música para relajarse. Un 4.4% reconoce haber recibido apoyo profesional para afrontar la situación.

**Figura 17.** Actividades realizadas para disminuir o evitar tener estrés.

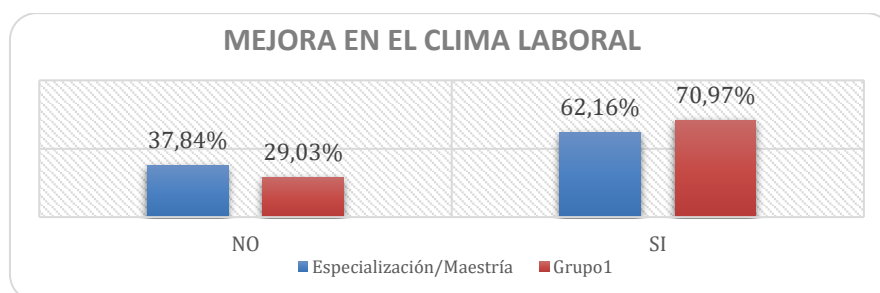


**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Sólo un 2,9% informa que ha tenido dificultad con los medios digitales para realizar las actividades laborales y académicas propias y de sus familiares.

Un 66,2% a nivel general, considera que si ha mejorado el clima laboral, y las personas de Pregrado/Tecnólogos/Técnicos, presentan un mayor porcentaje de satisfacción respecto a la mejoría del clima laboral (Figura 18).

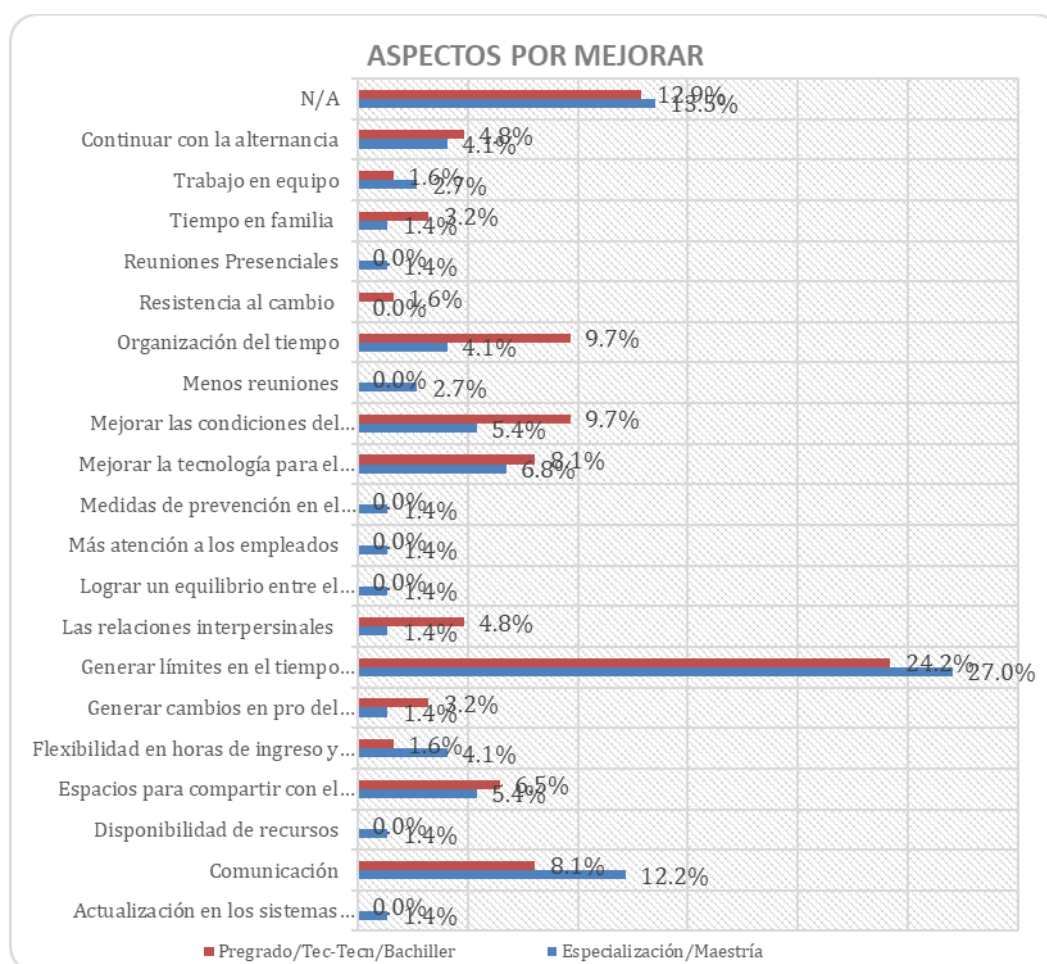
**Figura 18.** Mejora del clima laboral.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Un 13,2% de los encuestados considera que no hay aspectos por mejorar y está conforme con las condiciones actuales. Dentro de los aspectos por mejorar, los encuestados relacionaron que es importante generar límites en el tiempo laboral debido a que la jornada se hace más extensa y mejorar la tecnología para el acceso remoto. Respecto al grupo de personas con posgrado considera que se debe mejorar en la comunicación; y las personas del segundo grupo de escolaridad, consideran que se debe mejorar en la organización del tiempo y las condiciones del trabajo en casa.

**Figura 19.** Mejora del clima laboral.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

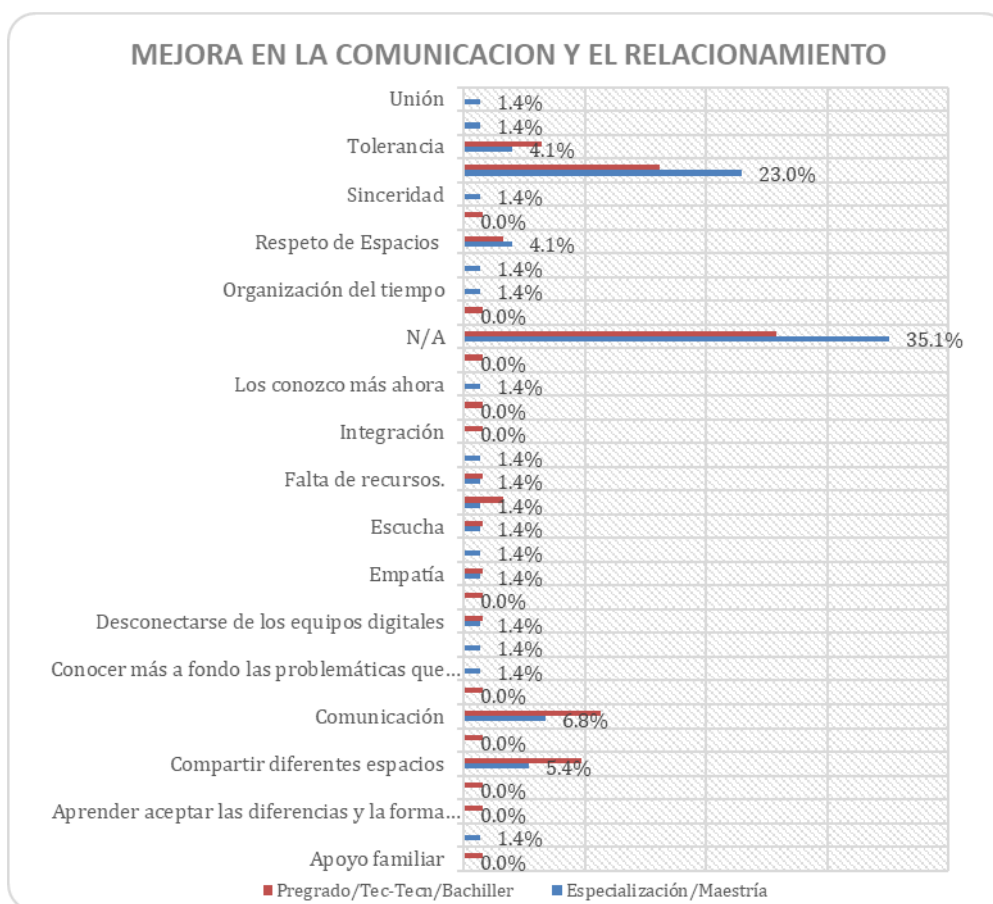
### Relaciones familiares

Un 94,1% informa que la relación con sus familiares es buena y durante el periodo de la pandemia Covid-19 un 53,7% considera que ha mejorado, un 43,4 considera que continúa igual y sólo un 2,9% considera que ha empeorado.

Respecto a la comunicación, un 83,1% considera que ha mejorado y un 16,9% no ha tenido ninguna novedad.

Un 35,1% considera que no hay ningún aspecto por mejorar, un 23% considera que se debe mejorar la calidad del tiempo, un 6,8% considera que debe mejorar la comunicación y un 5,4% considera que se debe compartir en espacios diferentes al hogar.

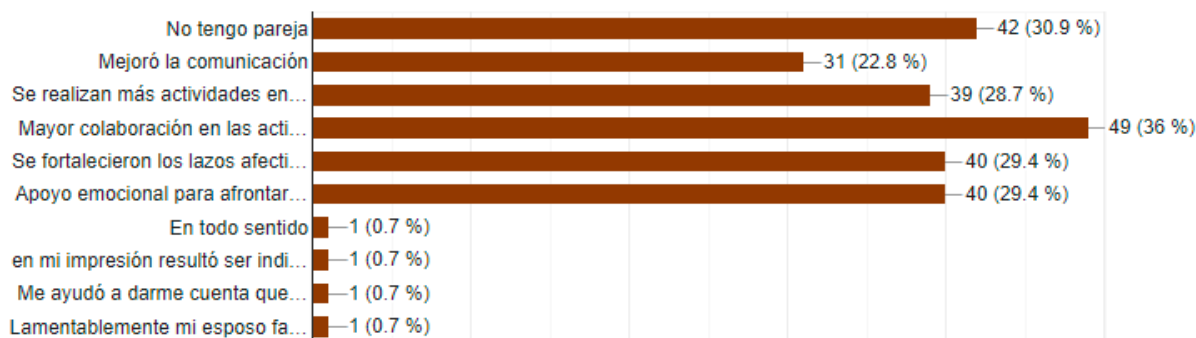
**Figura 20.** Mejora en la comunicación y el relacionamiento.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

El 69,1% de las personas encuestadas si tiene pareja y dentro de los aspectos positivos se identifica que hubo mayor colaboración en las actividades del hogar y distribución de tareas y se realizan más actividades en pareja y se han fortalecido los lazos familiares

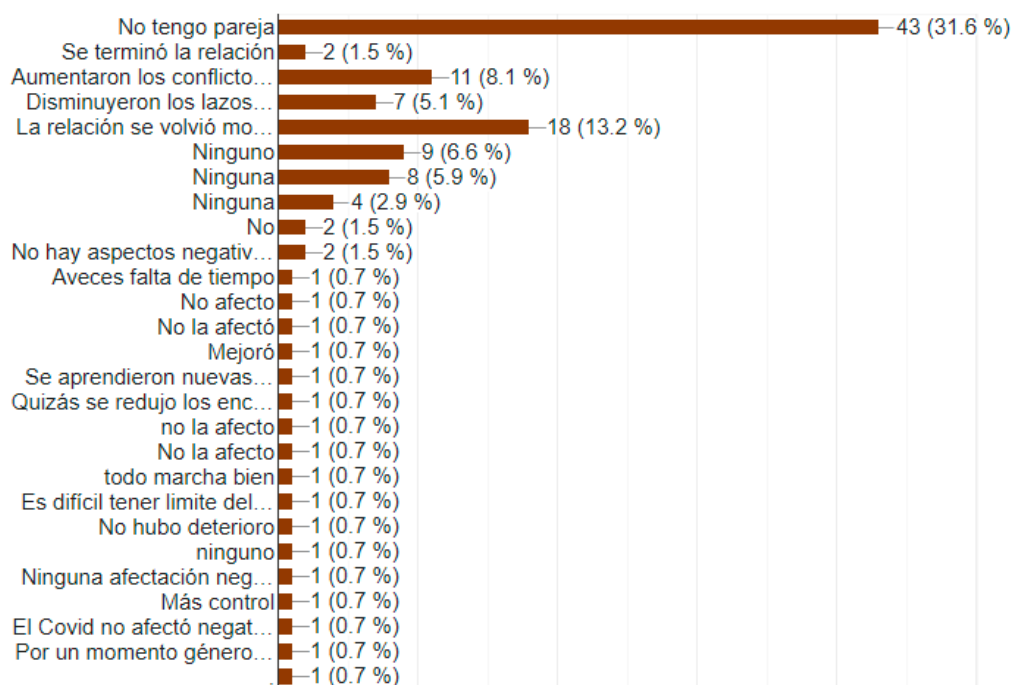
**Figura 21.** Aspectos positivos en la relación de pareja.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Respecto a las cosas negativas que se han identificado en la pareja una de las personas que respondió la encuesta perdió su pareja a causa del Covid-19, un 42,5% resalta que no hubo afectación, todo lo contrario, mejoró y un 13,2% informa que la relación se volvió monótona y aburrida a causa del confinamiento y un 8,1% informa que aumentaron los conflictos y discusiones.

**Figura 22.** Aspectos positivos en la relación de pareja.

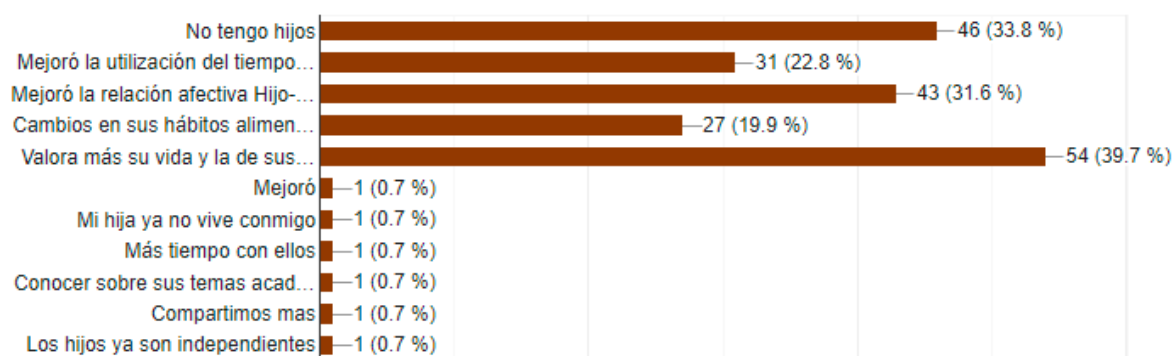


**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Un 33,8% de las personas encuestadas no tiene hijos. De las personas que tienen hijos resaltan cómo aspectos positivos que sus hijos valoran más su vida y la de sus familiares y mejoró la relación Hijo-padre.

**Figura 23.** Aspectos positivos en la relación con los hijos.



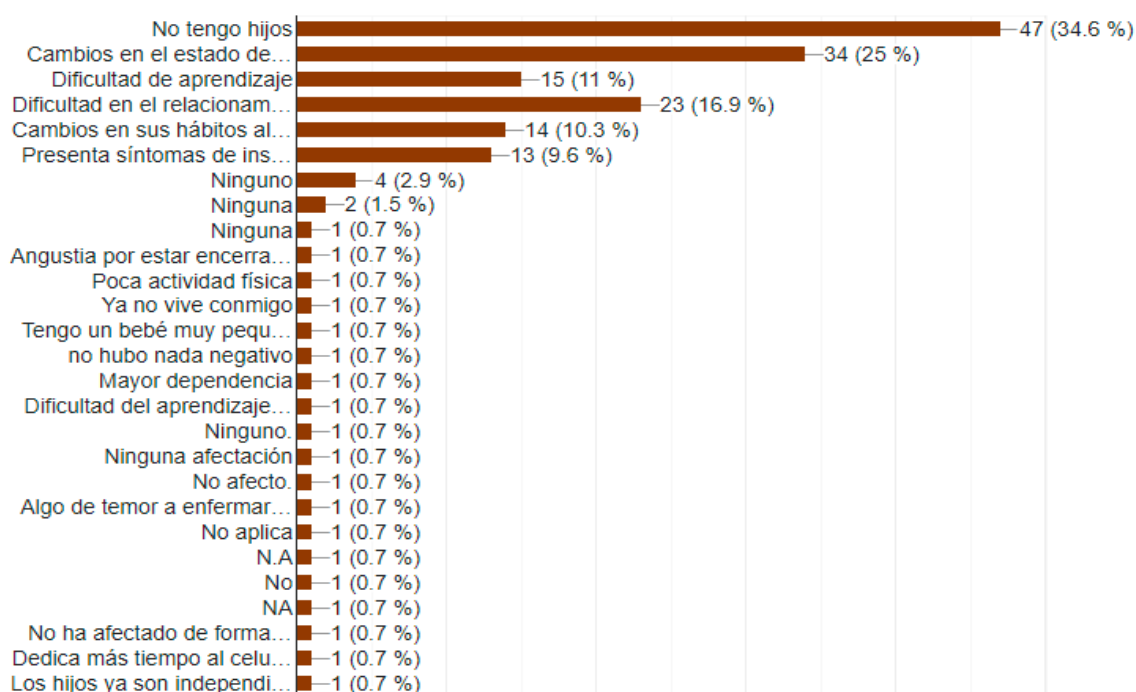


**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Un 11,4% de los encuestados relaciona no haber tenido ninguna afectación negativa, por lo contrario, mejoraron varios aspectos.

Lo más representativo corresponde a los cambios en el estado de ánimo y la dificultad en el relacionamiento por el confinamiento.

**Figura 24.** Aspectos negativos en la relación con los hijos.



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)

Un 3,7% relaciona que en su familia durante el confinamiento hubo violencia intrafamiliar, y un 0,7% piensa que posiblemente se pudo haber generado alguna situación de esta índole. Esto puede estar al apoyo profesional que se ha utilizado para enfrentar las diferentes situaciones que se han presentado de acuerdo a lo que han respondido algunos encuestados.

Un 32,4% de las personas encuestadas han tenido casos cercanos críticos por Covid-19 impactando emocionalmente a los integrantes de las familias.

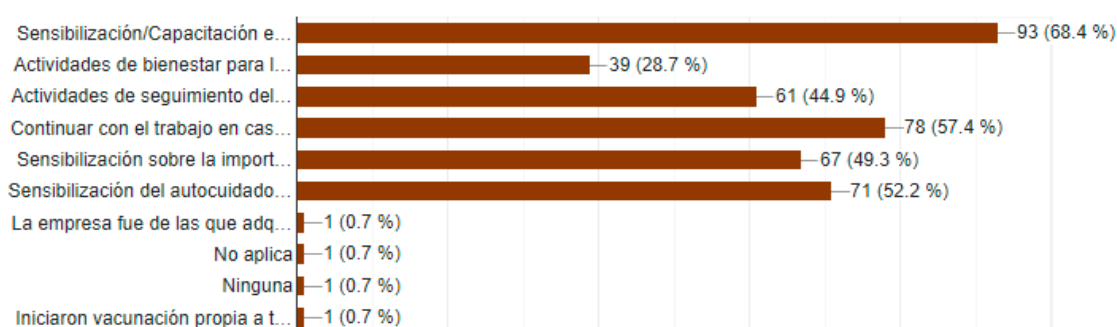
Dentro del impacto que han tenido a parte de la gran tristeza que genera esta situación debido a que algunos familiares han fallecido o han estado en situaciones bastante complejas, la sensación de angustia, incertidumbre, impotencia, inseguridad y aislamiento para evitar el contagio ha tenido grandes repercusiones; sin embargo, esto ha ayudado a que haya una mayor empatía. En algunos casos mencionan algunas personas encuestadas, que estas situaciones han ayudado a tener una mayor conciencia de vacunarse y se ha aprendido a valorar más a la familia.

### **Retorno a la presencialidad**

Un 74,3% se siente preparado para retornar a la presencialidad, un 25,7% aún no; respecto a la eficacia de los protocolos de bioseguridad que han implementado las empresas para regresar a los lugares de trabajo un 57,4% considera que si son aptos, los demás sienten que se deben reforzar, que los cuidados dependen de uno mismo, aún se encuentran en proceso de implementación, otros lo desconocen, otros sienten que nunca serán suficientes las medidas que se utilicen, porque en el transporte, en la relación con los compañeros, o por descuido de algún protocolo en algún momento durante la jornada de trabajo se pueden contagiar debido a que no sólo depende de uno sino de todo el entorno y este virus es un fantasma invisible cómo lo informa uno de los encuestados.

Dentro de las estrategias que han implementado las empresas, están las capacitaciones y la sensibilización en los temas relacionados al Covid-19, algunas empresas van a continuar con la alternancia y el trabajo en casa, la concienciación respecto al autocuidado, y en un porcentaje menor, pero sin dejar de ser importante, en el apoyo a la vacunación.

**Figura 25.** Estrategias que han implementado las empresas para el retorno a los lugares de trabajo



**Nota.** La muestra de 136 encuestas de personas que realizan actividades administrativas (2021)



Respecto a los hábitos que se pueden implementar para mejorar la relación con las familias después del retorno al trabajo, los encuestados consideran que se debe hacer mucho énfasis en el autocuidado y el lavado constante de las manos, en tener una comunicación continua con los familiares, tener espacios juntos planificados y valorar estos tiempos, reforzar la socialización en las instalaciones sobre todo a la hora de las comidas, el uso permanente del tapabocas, campañas de comunicación asertiva, amorosa y respetuosa, tener espacios para conversar y mejorar las relaciones interpersonales, realizar actividades en familia cómo caminatas, ejercicio, paseos, entre otros.

Respecto a las estrategias que las empresas pueden implementar para mejorar la relación de Trabajo - Familia, los encuestados afirman que el trabajo en casa y/o alternancia ayudan a mejorar estos aspectos, actividades lúdicas y asignar algunos días de integración familiar, distribución de cargas, realizar talleres sobre el tiempo en familia, tener personal de apoyo para disminuir la carga laboral, disminuir la carga laboral presencial, actividades de bienestar emocional, generar turnos alternos de trabajo, impulsar el cumplimiento de metas incentivando el tiempo libre para dedicarlo a la familia, entre otros aspectos.

### **Conclusiones**

A través de esta investigación se puede demostrar que se cumple la hipótesis (Hi): el retorno a las oficinas del personal administrativo con trabajo en casa por la pandemia Covid-19 tiene incidencia en sus familias

De acuerdo a los resultados de la encuesta, a nivel general, los aspectos más significativos que consideran positivos durante el tiempo de la pandemia del Covid-19 es no utilizar tiempo en el desplazamiento, el tiempo que se le dedica a la familia y el consumo de comida saludable.

Los aspectos negativos más importantes con los que se vieron afectados los encuestados están relacionados con la carga laboral. Trabajar en casa permite estar con la familia, pero debido a que hay una mayor carga laboral, se dedica más tiempo al trabajo que a la familia, sumado al efecto de incertidumbre con la que se vive que genera una mayor carga emocional. Además, nadie estaba preparado para trabajar en esta modalidad y tuvieron dificultad para organizar actividades laborales, familiares y académicas.

Igualmente, Un 16,2% de los encuestados informa que no ha presentado ningún síntoma de estrés, mientras que un 83,8% si ha presentado algún síntoma de estrés, de ellos, un 49,3% relaciona que el síntoma más frecuente es el dolor de cabeza

Respecto al primer objetivo se pudo determinar y evaluar los aspectos que tienen afectación en el contexto familiar y laboral respecto al retorno a los lugares de trabajo, en primer lugar se identificaron aspectos positivos a nivel familiar como la comunicación, un 83,1% considera que ha mejorado y un 16,9% no ha tenido ninguna novedad.

El 69,1% de las personas encuestadas tiene pareja y dentro de los aspectos positivos se identifica que hubo mayor colaboración en las actividades del hogar y distribución de tareas y se realizan más actividades en pareja y se han fortalecido los lazos familiares

Respecto al contexto laboral un 13,2% de los encuestados considera que no hay aspectos por mejorar y está conforme con las condiciones actuales. Dentro de los aspectos por mejorar, los encuestados relacionaron que es importante generar límites en el tiempo laboral debido a que la jornada se hace más extensa y mejorar la tecnología para el acceso remoto. Respecto al grupo de personas con posgrado considera que se debe mejorar en la comunicación; y las personas del segundo grupo de escolaridad, consideran que se debe mejorar en la organización del tiempo y las condiciones del trabajo en casa.

Con relación al segundo objetivo específico: Establecer las estrategias a implementar por parte de las empresas para enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina, a través de la encuesta se identificaron dichas estrategias como: Respetar horario laboral, mejorar trabajo en equipo y la comunicación asertiva, mantener la alternancia y/o trabajo en casa, mejorar sistemas informáticos, ofrecer ayudas para conectividad a los empleados, limitar las responsabilidades /carga laboral con el fin de asegurar que no se dedique tiempo de familia / libre al trabajo, planificar y ejecutar actividades de bienestar y que mejoren el clima organizacional, realizar actividades lúdicas con las familias de los trabajadores, mantener y hacer seguimiento al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad

Respecto al tercer objetivo específico: Establecer las estrategias a implementar por parte de las familias de los trabajadores para enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina, a través de la encuesta se identificaron dichas estrategias como: Dedicación de tiempo de calidad a la ejecución de actividades en familia que faciliten su integración; mantener comunicación y dialogo permanente tanto entre los los miembros que conviven en el hogar como con los que no; fomentar valores familiares como por ejemplo: tolerancia, empatía, respeto, sinceridad; establecer y respetar espacios y tiempos para las actividades desarrolladas por cada uno de los miembros de la familia, realizar la distribución de responsabilidades y tareas del hogar entre todos los miembros de la familia; restringir el uso de equipos tecnológicos durante las reuniones familiares.

### Recomendaciones

Las recomendaciones sugeridas a continuación tienen como finalidad apoyar a las familias y las empresas a enfrentar de manera adecuada el retorno a la oficina.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta respecto a los aspectos para mejorar el clima laboral y las estrategias que los encuestados consideran que pueden implementar las empresas para mejorar la relación Trabajo-Familia

Tabla 3. Aspectos para mejorar el clima laboral

Aspecto	Respuestas	Porcentaje
Respetar horario laboral	41	30,1%
Mejorar trabajo en equipo / comunicación	27	19,9%
Alternancia / Flexibilidad horario / trabajo en casa	14	10,3%
Mejorar sistemas informáticos / ayudas para conectividad	12	8,8%
Mayor tiempo para compartir en familia	9	6,6%
Limitar responsabilidades /carga laboral	9	6,6%
Actividades de bienestar / clima organizacional / incentivos	8	5,9%

Tabla 4. Estrategias que pueden implementar las empresas para mejorar la relación Trabajo-Familia.

Estrategia	Respuestas	Porcentaje
Alternancia / Flexibilidad horario / trabajo en casa	46	33,8%
Respetar horario laboral	31	22,8%
Actividades lúdicas con las familias	24	17,6%
Mayor tiempo para compartir en familia	13	9,6%
Actividades de bienestar / clima organizacional	13	9,6%
Limitar responsabilidades /carga laboral	12	8,8%
Mejorar comunicación	10	7,4%
Sensibilización / capacitación	5	3,7%
Protocolos de bioseguridad / vacunación	2	1,5%

De acuerdo a los resultados anteriores, se describen las principales estrategias a mantener y/o implementar por parte de las empresas para mejorar la relación de los empleados con sus familias:

- Continuar con la modalidad de teletrabajo y/o alternancia, con el fin de disminuir tiempos de desplazamiento del personal y que dicho tiempo sea aprovechado para compartir en familia
- Establecer estrategias para determinar horarios flexibles de trabajo, con la finalidad de que los trabajadores dispongan de tiempo libre para realizar otras actividades personales o familiares y de este modo garantizar el equilibrio entre la vida laboral y familiar
- Respetar los horarios laborales establecidos tanto en la presencialidad como en teletrabajo, asegurando que no se extiendan y no se afecten los tiempos libres del personal
- Diseñar e implementar actividades de bienestar a todos los empleados, que incluyan la participación de sus familias
- Realiza análisis de cargas laborales, con el fin de revisar y asegurar que no haya sobrecarga en algunos puestos de trabajo, y que por ello los empleados tengan que invertir más tiempo en la ejecución de sus actividades laborales
- Realizar implementación y/o mejoras de los sistemas de información con que cuenta la empresa, con el fin de facilitar la ejecución y seguimiento de actividades. Igualmente, dar apoyo económico a los empleados para conectividad y pago de servicios públicos.
- Definir estrategias que mejoren la comunicación al interior de la empresa

Ahora, se presentan los resultados de la encuesta respecto a las estrategias que los encuestados consideran que pueden implementar al interior de sus familias para mejorar la comunicación y la relación

Tabla 4. Estrategias para mejorar la comunicación y las relaciones familiares

<b>Estrategia</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Porcentaje</b>
Tiempo / actividades en familia / integración	36	26,5%
Comunicación / Dialogo	29	21,3%
Tolerancia / Empatía / Respeto / Sinceridad / asertividad	23	16,9%
Respetar espacios / tiempos	10	7,4%
Distribución responsabilidades / actividades	5	3,7%
Disminuir uso tecnología	3	2,2%

De acuerdo a los resultados anteriores, se describen las principales estrategias a mantener y/o implementar por parte de las familias para mejorar la relación y comunicación:

- Establecer tiempos específicos para realizar actividades en familia tanto en el interior de la casa como en el exterior
- Mantener la comunicación y el dialogo entre todos los miembros de la familia, que les permita conocerse mejor y tomar decisiones acertadas consensuadas. Igualmente, mantener la comunicación permanente ya sea presencia o virtual con los miembros de la familia que no conviven en el mismo lugar.
  - Fomentar valores familiares como la tolerancia, empatía, respeto, sinceridad
  - Definir espacios y horarios de trabajo en el hogar, con el fin de asegurar que no se afecte el desarrollo de las actividades de ninguno de los miembros de la familia
  - Distribuir las actividades del hogar entre todos los miembros de la familia
  - Disminuir el uso de la tecnología en los momentos que se están realizando actividades en familia

### **Discusión**

La investigación tiene como objetivo analizar la incidencia que genera en las familias el retorno a la oficina en la “Nueva normalidad” en las personas que realizan actividades administrativas por trabajo en casa durante tiempo de pandemia Covid-19, para ello se realizo una encuesta a través de Google Forms a una muestra de la población objeto de estudio, en total se entrevistaron a 136 personas adultas que tienen trabajo actualmente en diferentes empresas y sectores económicos y que realizan actividades administrativas, con estudios técnicos, profesionales, especialización y/o maestría, con diferentes estados civiles y con hijos y sin ellos.

Durante el desarrollo de la investigación, se pudo conformar la teoría de Greenhaus y Beutell (1985), quienes manifiestan que el conflicto trabajo-familia es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles. Estos autores identificaron tres tipos de conflicto: uno basado en el tiempo, otro que se origina en la tensión y el agotamiento y por último un tercer conflicto relacionado con la existencia de conductas y expectativas incompatibles. Respecto al conflicto basado en el tiempo se pudo determinar que el mayor aspecto que afecta la relación laborar es el tiempo excesivo que se dedica al trabajo y que no se respetan los horarios laborales por parte de los empleadores lo que les genera tensión y agotamiento. En cuanto al tercer conflicto existen conductas y expectativas incompatibles, ya que los empleadores buscan la productividad y ganancias económicas, mientras que los empleados bienestar personal y familiar.

Existen varios modelos que describen la relación entre el trabajo y la familia, entre ellos el Modelo de desbordamiento, o teoría del spillover (Piotrkowski, 1978): todo aquello que ocurra en una dimensión afectará a la otra. Se sugiere que trabajo y familia se superponen entre sí y que las experiencias y los estados afectivos que una persona experimenta se extienden de un dominio al otro, pudiendo influenciarse y “desbordarse” de esta manera los dominios laboral y familiar mutuamente entre sí. Lo anterior, se pudo identificar en la investigación, ya que al realizar trabajo en casa por pandemia, las familias, se vieron obligadas a convivir juntas todos los días, cumpliendo su actividades laborales, educativas y del hogar, por lo tanto a influencia es directa.

Otro de los modelos es la teoría del conflicto (Greenhaus y Beutell, 1985): el trabajo y la familia en este caso son dos ámbitos incompatibles. El éxito en uno de los campos implicaría insatisfacción en el otro. Los roles en la familia y el trabajo compiten en términos de energía y tiempo. Respecto a este modelo si bien es cierto que los roles familia – trabajo compiten entre sí, no son incompatibles, ya que las familias requieren de los ingresos y el crecimiento profesional que se generan por el trabajo.

En la investigación realizada por Stephanie Leib Rivera Cabezas (2014) de *Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (home office)*, dentro de las ventajas del trabajo en casa resalta la eficiencia y la eficacia del trabajo realizado por la optimización de tiempos, evita el acoso laboral y tener relaciones laborales poco agradables o indeseadas, y la reorganización de las actividades de acuerdo al grado de importancia y la urgencia, de acuerdo a los resultados de la investigación a nivel general, los aspectos más significativos que consideran positivos durante el tiempo de la pandemia del Covid-19 es no utilizar tiempo en el desplazamiento, el tiempo que se le dedica a la familia y el consumo de comida saludable, igualmente, un 66,2% a nivel general, considera que si ha mejorado el clima laboral.

En las desventajas identificadas por Stephanie Leib Rivera Cabezas (2014) se encuentra la falta de disciplina que algunas personas pueden tener y al no estar monitoreado en el tiempo de trabajo, puede afectar los resultados esperados; otro factor es que no todas las personas se pueden sentir cómodas por el dinamismo de sus familias o su entorno y el factor más importante es la desvinculación de la vida profesional y familiar. Respecto a los anterior, según los resultados de la encuesta, los aspectos negativos más importantes con los que se vieron afectados están relacionados con la carga laboral. Trabajar en casa permite estar con la familia, pero debido a que hay una mayor carga laboral, se dedica más tiempo al trabajo que a

la familia, sumado al efecto de incertidumbre con la que se vive que genera una mayor carga emocional.

Según el director de WeWork Sandeep Mathrani en la publicación de *Trabajo desde la oficina: el regreso a la normalidad* (2020), el 12% de las personas entrevistadas quiere continuar trabajando desde la casa y los demás trabajadores quiere retornar a la oficina tres o más días a la semana y de esas personas se demostró una mejora del 40% en la moral del retorno a la oficina de uno a cinco días a la semana. Esto concuerda con los resultados de la investigación muestra que la modalidad de trabajo que prefieren los encuestados es la alternancia con un 58,1%, un 29,4% el trabajo en casa y un 12,5% prefiere retornar a la presencialidad.

En el estudio realizado por Oracle y Workplace Intelligence entre más de 12.000 colaboradores, que realizan actividades administrativas, el 78 % de los participantes indicó que la pandemia había afectado negativamente su salud mental y según la investigación, un 16,2% de los encuestados informa que no ha presentado ningún síntoma de estrés, mientras que un 83,8% si ha presentado algún síntoma de estrés, siendo el síntoma más frecuente el dolor de cabeza con un 49,3%. De estas personas un 11% no ha realizado ningún tipo de actividad para disminuir o evitar tener algún síntoma de estrés, mientras que un 66,9% realiza ejercicio y un 49,3% escucha música para relajarse. Un 4.4% reconoce haber recibido apoyo profesional para afrontar la situación.

Por otra parte, en el *Ensayo: el teletrabajo en tiempos de covid-19* de Derly Carolina Rodríguez Martín y de Mayra Lizeth Pardo Díaz (2020), se refleja la situación de las empresas y cómo se han acomodado a las situaciones presentadas por la pandemia del Covid-19, muchas personas aprendieron a trabajar remotamente, y esta situación ha hecho que las empresas aprendan de esta modalidad de trabajo, se hayan reestructurado, hayan mejorado su planeación estratégica y hayan mejorado sus canales de comunicación. Frente a los resultados de la investigación un 13,2% de los encuestados considera que no hay aspectos por mejorar y está conforme con las condiciones actuales. Dentro de los aspectos por mejorar, los encuestados relacionaron que es importante generar límites en el tiempo laboral debido a que la jornada se hace más extensa y mejorar la tecnología para el acceso remoto, otras personas consideran que se debe mejorar en la comunicación, mejorar en la organización del tiempo y las condiciones del trabajo en casa.

### Referencias bibliográficas

- Cabezas, S. L. R. (2014). *Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (home office)*. Guatemala de la asunción.
- Ardila, C. O. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*.
- Ortega Vargas, L. F. (2017). *Teletrabajo: Una Opción Para la Mejora de los Beneficios de las Organizaciones y de los Empleados*.
- Pardo Díaz, M. P., & Rodríguez Martín, D. C. (2020). *El teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Recuperado de: [repository.ucatolica.edu.co](https://repository.ucatolica.edu.co)
- Echeverri Gómez, P. A., & Espitia Castellanos, E. G. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT). Recuperado de: [repository.eafit.edu.co](https://repository.eafit.edu.co)
- De Guzmán, C. P. A. N. *Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional home office as a strategy for organizational motivation and efficiency*.
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). *Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19*. Revista peruana de medicina experimental y salud pública, 37, 327-334.
- Ribot Reyes, V. D. L. C., Chang Paredes, N., & González Castillo, A. L. (2020). *Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población*. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 19.
- Andrade Mayorca, M. F., Campo Vanegas, D., Díaz Botero, V., Flórez Gutiérrez, D. E., Mayorca Bonilla, L. D., Ortiz Umaña, M. A., ... & Yosa Trujillo, P. A. (2020). *Descripción de las características psicológicas relacionadas con la salud mental en la situación de emergencia de salud pública originada por el Covid-19*.
- Balluerka Lasa, M. N., Gómez Benito, J., Hidalgo Montesinos, M. D., Gorostiaga Manterola, M. A., Espada Sánchez, J. P., Padilla García, J. L., & Santed Germán, M. Á. (2020). *Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento*. Informe de investigación.
- Pagés Carmen, (2020), *Cómo superar el golpe e ir más allá: el trabajo después de la COVID-19*. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-superar-el-golpe-e-ir-mas-alla-el-trabajo-despues-de-la-covid-19/>



- WeWork HQ, Mathrani S. (2020), *Trabajo desde la oficina: el regreso a la normalidad*. New York. Recuperado de: <https://www.wework.com/es-LA/ideas/research-insights/expert-insights/work-from-work-a-return-to-normalcy>
- Hernández Rodríguez, J. (2020). *Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas*. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578-594.
- Topa, G., Palaci, F.J. y Morales, J.F., (2006). *Efecto moderador de la identificación grupal en las relaciones entre la justicia organizacional y el cansancio emocional de los empleados*. *Acción Psicológica*, 1, 4, pp. 37-46.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*. *Psicothema* 2009. Vol. 21, N.2, pp. 331-337.
- Martínez-Pérez, M.D. y Osca, A. (2001). *Estudio psicométrico de la versión española de la escala de «Conflicto familia-trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983)*, *Revista de Psicología Social*, 16, I, 43-57.

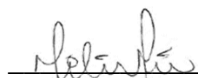
Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Incidencia en las familias por el retorno a la presencialidad después de la modalidad de trabajo en casa por pandemia Covid-19**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982. Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombres: Ana Milena Forero Angarita  
CC. 20.739.184 de Madrid Cundinamarca



Andrea Constanza Rozo Mendoza  
CC. 52.910.381 de Bogotá