

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Escuela Profesional de Psicología**



**Teletrabajo y funcionamiento familiar en la población  
económicamente activa de la ciudad de Trujillo, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo(a)

**Autor:**

Bach. Anabeli Neyra Yabar

Bach. Josué Víctor Solano Delgado

**Asesor:**

Mtro. Josías Trinidad Ticse

Lima, noviembre 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Josías Trinidad Ticse, docente de la Facultad de Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Teletrabajo y funcionamiento familiar en la población económicamente activa de la ciudad de Trujillo, 2021”** de los autores Anabeli Neyra Yabar y Josue Victor Solano Delgado, tiene un índice de similitud de 17% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 24 días del mes de noviembre del año 2023.



---

Mtro. Josías Trinidad Ticse  
DNI 04085753  
ORCID: 0000-0002-8212-9611

## Acta de Sustentación de Tesis

En Lima, Naña, Villa Unión, a 14 del mes de noviembre del año 2023, siendo las 14:30 horas, se reunieron en el la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del Señor presidente el mro. **Mtra. Emma Mérida Neira Suaña**, secretario la **Mtra. Ivette Viviana Ola Banda** y los demás miembros Vocal: **Mtro. Isaac Alex Conde Rodríguez Soncco** y Asesor: **Mtra. Josias Trinidad Tiese**. Con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: **Teletrabajo y funcionamiento familiar en la población económicamente activa de la ciudad de Trujillo, 2021**. De los bachilleres: a) **Anabeli Neyra Yabar** b) **Josue Victor Solano Delgado**. Conducente a la obtención del título profesional de: **Psicólogo**

El presidente inició el acto académico de sustentación a los candidatos hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (los) candidatos. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Anabeli Neyra Yabar**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Merito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Bachiller (b): **Josue Victor Solano Delgado**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Merito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Merito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

## **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo en primer lugar a Dios porque gracias a él es que nosotros podemos persistir en conseguir nuestra meta, de la misma manera, a nuestras familias quienes están prestos a ayudarnos, asimismo, a todas las personas que contribuyeron para el logro de este objetivo.

## **Agradecimientos**

Agradecemos a Dios por darnos el entendimiento para poder realizar las actividades correspondientes a esta importante investigación.

Agradecemos a nuestra familia por el soporte que significaron aun cuando nos encontramos en situaciones adversas.

Agradecemos a nuestros docentes quienes estuvieron prestos a brindarnos sus conocimientos con el fin de mejorar la investigación.

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	iv
Agradecimientos .....	v
Índice de Contenido .....	vi
Resumen .....	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
1. Planteamiento problema.....	9
2. Marco teórico.....	13
Materiales y métodos.....	23
1. Diseño, tipo de investigación .....	23
2. Participantes.....	23
3. Instrumentos.....	24
3.1. Escala de Teletrabajo .....	24
3.2. Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (FACES III).....	24
4. Ficha de registro: características sociodemográficas de los participantes.....	25
5. Proceso de recolección de datos y aspectos éticos .....	25
6. Análisis estadístico.....	26
Resultados.....	27
Análisis de correlación.....	27
DISCUSIÓN.....	30
Referencias .....	33

# **Teletrabajo y funcionamiento familiar en la población económicamente activa de la ciudad de Trujillo, 2021**

## **Resumen**

La pandemia por Covid-19 dio un giro al mundo en diferentes aspectos, uno de ellos es la modalidad de trabajo, dando paso al trabajo virtual: teletrabajo, convirtiendo la casa en un centro laboral, por lo que es de vital importancia la adaptación al mismo, así como el impacto dentro de la familia. El objetivo de este estudio fue analizar la relación del teletrabajo y el funcionamiento familiar. Se realizó en la ciudad de Trujillo, Perú, siendo el estudio de diseño no experimental y corte transversal, la población estuvo conformada por personas económicamente activas de la ciudad, con un mínimo de tres meses trabajando virtualmente. Los resultados, evidencian que ante una mejor productividad laboral será mejor la cohesión y adaptabilidad familiar, lo mismo pasa con todas las dimensiones de teletrabajo, solo variando el nivel de significancia.

**Palabras clave:** Teletrabajo, Funcionamiento, Familiar, Laboral, Trabajo virtual

**Teleworking and family functioning in the economically active population of the city of  
Trujillo, 2021**

**Abstract**

The Covid-19 pandemic turned the world around in different aspects, one of them is the work modality, giving way to virtual work: telecommuting, turning the house into a workplace, so adaptation to the workplace is vitally important. himself, as well as the impact within the family. The objective of this study was to analyze the impact and relationship of telework and family functioning. It was carried out in the city of Trujillo, Peru, being the study of non-experimental design and cross section, the population was made up of economically active people from the city, with a minimum of 3 months working virtually. The results show that with better labor productivity, family cohesion and adaptability will be better, the same happens with all telework dimensions, only varying the level of significance.

**Keywords:** Telecommuting, Functioning, Family, Labor, Virtual work

## **Introducción**

### **1. Planteamiento problema**

Ha pasado más de un año desde que las naciones del mundo se declararon en estado de emergencia sanitaria debido a la pandemia por COVID-19. Durante el transcurso de este tiempo, los estilos y modos de vida de los ciudadanos se han adaptado a una nueva realidad en la que se el distanciamiento social es fundamental para evitar un incremento en los contagios (Roncal, 2021).

Por lo anterior, es importante resaltar que el confinamiento se convirtió en la principal estrategia para controlar la propagación del virus (Organización de las Naciones Unidas, 2020) y para que los sistemas de salud de los gobiernos no colapsen por falta de recursos, sobre todo en Latinoamérica (Da Luz et al., 2021). Esta medida modificó las formas de trabajo en algunas organizaciones, movilizándolo a sus colaboradores a laborar desde casa, acelerando el desarrollo del teletrabajo cuando aún no se tenía un protocolo claro sobre cómo ejecutarlo (Cortés, Henao, & Osorio, 2020).

Este formato de trabajo desde el hogar con una supervisión remota del empleador y haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) es llamado teletrabajo y engloba a los diferentes regímenes laborales como el tiempo completo o un medio tiempo, así como también la prestación de servicios por proyecto (Sánchez, 2021). Asimismo, es una especie de fusión de lo laboral y lo doméstico, se sitúa en la dimensión virtual que exige a los trabajadores la recapacitación y el perfeccionamiento de sus habilidades digitales (Roncal, 2021).

En el teletrabajo, se observaron diversos beneficios, como la disminución de gastos en desplazamientos, vestimenta y comidas para los trabajadores, ya que no necesitaban trasladarse físicamente. Además, el tiempo empleado en realizar ciertas tareas fue administrado por el

propio empleado, lo que contribuyó a aumentar la productividad y eficiencia laboral. Se fomentó la responsabilidad individual de cada colaborador para cumplir con las funciones asignadas de manera efectiva (Guarín et al., 2021).

Por otro lado, también hubieron algunos riesgos psicosociales que se pueden presentar a raíz de iniciar el teletrabajo como la pérdida de relaciones sociales laborales, convirtiéndose en una dimensión altamente afectada, esto pudo afectar a las personas que tienden a presentar mayores necesidades de interacción social (Digón et al., 2020); otro aspecto es la ambigüedad del rol, pudo generar incertidumbre en el colaborador, sobre todo en las expectativas personales, en las funciones que cumple, entre otros (Instituto Nacional de Propiedad Industrial, 2018).

Finalmente, la presencia de límites poco claros entre los espacios para realizar el trabajo desde casa y las labores domésticas o de atención a la familia, evidenció una dificultad para poder equilibrar ambas actividades, esto pudo traer conflictos en el funcionamiento familiar (Sánchez-Fuentes, 2020).

Además, es importante comentar que entre el 2009 y 2012 las enfermedades profesionales incrementaron en un 43 %, destacando cuadros de ansiedad y depresión (Bueno, 2020), los que se han visto intensificados con el trabajo remoto y produciendo una afección en la dinámica de la familia del individuo.

Entonces, para ahondar en el tema es preciso definir al funcionamiento familiar. Este es la interacción que se da entre los miembros de la familia y se dimensiona en dos áreas: la cohesión y la adaptabilidad (Olson, Portner, & Lavee, 1985).

Además, el funcionamiento familiar es el conjunto de todas las relaciones que produce cada eje de la familia, la cual está conformado principalmente por los padres e hijos, es allí donde se empieza a desarrollar la comprensión de identidad propia para el sujeto en formación

(Calero, 2013). Esta dinámica es compleja y va a depender del tipo de relaciones que los miembros construyan. Si estas interacciones son funcionales, los individuos obtendrán mayor estabilidad emocional, fortalecerán su concepto de identidad, percibirán mayor seguridad y bienestar familiar (Meza, 2010).

Gracias a los estudios realizados por Byron (2005) y Lapierre et al. (2018) se pudieron identificar algunas correlaciones entre el funcionamiento familiar y el teletrabajo, entre ellas se encontró que ambas variables permiten la presencia de dos flujos: positivo y negativo, ello quiere decir que pueden desarrollar impactos funcionales como disfuncionales en las diferentes áreas del individuo; además, se encontró que la gestión del tiempo frente al rol como colaborador y como miembro de la familia (sobre todo cuando son jefes de su grupo familiar) suele ser una causal de discusión.

Otro aspecto encontrado es que la presencia de hijos y su edad cronológica puede intervenir en el tipo de interacción que se desarrolle, es entonces que mientras más sean los hijos y más jóvenes, aumentarían la posibilidad de conflictos (Sánchez – Fuentes, 2020).

En España, se encontró que aun siendo las demandas de tiempo requeridas por el ámbito laboral uno de los aspectos que más correlacionan con el conflicto trabajo-familia, la existencia de turnos laborales y especialmente aquellos que son rotativos, no parece incrementar la percepción de conflicto trabajo-familia de los participantes (Pérez, et al. 2017).

Además, se encontraron estudios desarrollados en Latinoamérica como en Colombia, trabajadores profesionales, evidenciaron la dificultad de lidiar con el trabajo y la familia en el contexto actual, esto en diferentes categorías, primero, el manejo de los hijos durante su jornada escolar: lo cual detalla la dificultad de los padres en las clases de sus hijos y a la par su trabajo. Segundo, el manejo del tiempo libre: reflejando el aumento de carga laboral a comparación del

trabajo presencial y tercero, el manejo de las actividades domésticas: donde se concluye que, con la llegada del nuevo virus y la cuarentena, la tensión entre el mundo laboral y el mundo familiar ha aumentado (Cortés et al., 2020).

En Perú el panorama es similar a las primeras investigaciones mencionadas, un estudio realizado en Lima, señala que la conciliación familiar es el mayor beneficio que mencionan los teletrabajadores, los cuales manifiestan que seguirían trabajando en esa modalidad si les dieran la opción (Silva, Carrasco, & Vega, 2018). Asimismo, se encontró que el nuevo sistema de trabajo (teletrabajo) influye negativamente y crea conflictos en la vida familiar, el clima laboral y la producción en las operaciones que realizan los trabajadores de Naviera Oriente (Cruz et al., 2013).

Como ya se mencionó, a la fecha no hay estudios que determinen la relación entre modalidad de trabajo y funcionamiento familiar, aun siendo una necesidad en el contexto actual, por lo cual la investigación dará apertura a los futuros estudios sobre la relación de estos dos constructos. El estudio es relevante en el área social porque implica el análisis de una problemática que involucra a muchos trabajadores y organizaciones en la actualidad y que se ven inmersos en diferentes problemáticas psicosociales porque aún se encuentran adaptándose a este formato.

Además, permitirá que los especialistas en salud y seguridad ocupacional generen programas de intervención para que los colaboradores aprendan estrategias para la gestión del trabajo desde casa y que, de esta manera, tampoco se vea afectada la productividad de la organización.

Finalmente, se justifica en su aporte metodológico porque se aportará con dos instrumentos que cuentan con las adecuadas evidencias psicométricas para su uso.

A partir de la problemática manifestada se propuso como objetivo general de la investigación es determinar la relación entre teletrabajo y funcionalidad familiar en la población económicamente activa de la ciudad de Trujillo, 2021.

## **2. Marco teórico**

De acuerdo a Peiró y Soler (2020), el teletrabajo responde a la capacidad de realizar las habituales actividades laborales desde un lugar distinto al lugar de trabajo y en ocasiones no en el mismo horario. Normalmente el lugar alternativo suele ser el hogar del trabajador, aunque existen otras alternativas como los espacios de oficinas llamados *coworking* que son utilizados por horas. El teletrabajo amerita contar con equipos tecnológicos digitales y una buena conexión a internet.

### **2.1 Concepto de teletrabajo**

La palabra teletrabajo tiene su origen en la composición del prefijo griego *tele-* que quiere decir a distancia y el vocablo procedente del latín *tripalium* que significa trabajar (Rocamora, 2015)

El concepto de teletrabajo posee diversas definiciones. Desde un punto de vista conceptual se entiende como el trabajo que se lleva a cabo desde un lugar diferente al utilizado en la empresa o lugar de trabajo utilizando para ello redes de telecomunicación (Real Academia Española, 2019).

Desde un ámbito jurídico, según el Acuerdo de Marco Europeo sobre Teletrabajo realizado en Bruselas, el teletrabajo ha sido definido como una manera de organización o de realización de trabajo que emplea las tecnologías bajo un marco de contrato o relación laboral, en el cual el trabajo que se realiza en la empresa puede realizarse fuera del local o la empresa (Belzunegui, 2008).

De acuerdo con las teorías existentes podemos concluir que el teletrabajo representa una opción voluntaria tanto para empleadores como empleados, y es crucial que las condiciones laborales, incluyendo obligaciones, derechos y remuneración, sean iguales para quienes trabajan en la empresa y para aquellos que optan por trabajar a distancia. Para garantizar el éxito del teletrabajo, es importante descentralizar el lugar de trabajo y permitir la supervisión a través de la tecnología, siempre respetando la privacidad del trabajador. Además, las empresas y administraciones deben proporcionar los recursos necesarios para que los teletrabajadores puedan llevar a cabo sus actividades profesionales sin dificultades. Todo esto debe quedar debidamente especificado en el contrato para asegurar una relación laboral transparente y equitativa en el contexto del teletrabajo.

## **2.2 Teletrabajo vs. Trabajo a distancia**

Para continuar profundizando en el concepto de teletrabajo es importante conocer las características del mismo (Acuerdo Marco sobre Teletrabajo descrito en Bruselas, 2020):

- El trabajador realiza sus actividades laborales fuera de la empresa, por lo general en su vivienda particular.
- Al realizar el trabajo en su domicilio, la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa se ven modificados.
- Se toma en cuenta el uso de los nuevos instrumentos tecnológicos para realizar las actividades laborales.
- El uso de red de telecomunicación que posibilite un contacto entre la empresa y el domicilio de quien teletrabaja.

Una vez descritas las características del teletrabajo, se puede evidenciar que el teletrabajo se comprende como una modalidad de trabajo a distancia que se realiza mediante el uso de la

tecnología y la telecomunicación. El trabajo a distancia, entonces, abarca también a aquellas relaciones de trabajo en las cuales no se necesitan de medios de telecomunicación ni informáticos para la realización de la actividad laboral. El trabajo a distancia hace referencia a aquellas actividades que ameritan un desplazamiento a un lugar diferente al lugar donde se desempeña laboralmente el trabajador como podría ser el caso de los viajes de trabajo, los asesores comerciales, profesores particulares, etc. (Llácer, 2020).

### **2.3 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo**

El teletrabajo bajo las condiciones que supone llevarlo a cabo en medio de una pandemia ha hecho que los teletrabajadores vieran modificados sus hábitos diarios, la manera de realizar sus actividades laborales y la forma de adaptar sus recursos para trabajar. Estos cambios conllevaron a un incremento del estrés debido a la falta de control ante una situación nueva y desconocida y ante las exigencias y sobrecarga que supuso el trabajo desde casa (Peiró y Soler, 2020).

Por ello es importante analizar los pros y los contras del teletrabajo. Según el portal Borja (2020) algunas ventajas podrían ser:

- **Reduce posibles problemas:** al pasar muchas horas en la oficina se pueden generar problemas o momentos de presión, tensión o discusiones con los compañeros de trabajo o con los jefes, por lo que al teletrabajar el trabajador podría ahorrarse este tipo de situaciones.
- **Flexibilidad horaria:** el trabajador podrá adaptar sus actividades laborales de acuerdo a sus necesidades personales, pudiendo controlar el tiempo y la planificación de su trabajo lo que puede contribuir en la conciliación laboral y familiar.

- **Crear un propio ambiente laboral:** al trabajar desde su hogar o desde donde desee, el trabajador podrá realizar sus actividades de acuerdo a sus preferencias, creando su propio ambiente laboral.

- **Ahorro económico y de tiempo:** al no haber desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo del trabajador, supondrá un ahorro de tiempo y de dinero puesto que no tendrá que gastar en gasolina o transporte público.

- **Evita la propagación de enfermedades contagiosas:** ante la situación de pandemia por el COVID-19, el teletrabajo ha supuesto la mejor medida de continuar con las actividades laborales sin estar en contacto con otras personas físicamente.

A pesar de las ventajas, el teletrabajo también puede conllevar una serie de inconvenientes para el teletrabajador (Borja, 2020):

- **Separar áreas de la vida del teletrabajador:** el teletrabajo puede suponer una dificultad para quien lo realiza ya que debe separar los espacios de convivencia familiar con sus responsabilidades laborales. Poner límites entre lo laboral, familiar o laboral puede ser un problema para el trabajador. A pesar de trabajar desde casa no hay una disponibilidad 24/7 del trabajador y eso debe quedar especificado en el contrato.

- **Aislamiento y pérdida de identidad:** la soledad y la ausencia de interacción física con el resto de los trabajadores puede generar ciertos niveles de desmotivación y rechazo al momento de trabajar. Así mismo, puede generar una pérdida de identidad del trabajador con respecto a la empresa.

- **Mayores gastos en el hogar:** al teletrabajar desde casa se puede generar mayores gastos de luz o en el acondicionamiento del espacio de trabajo en el hogar.

## 2.4 Funcionamiento familiar

Ante la situación de pandemia una de las disposiciones acatadas por la mayoría de los países fue el distanciamiento físico, lo que supuso el aislamiento dentro de los hogares por lo que la convivencia familiar se desarrolló en condiciones inusuales reflejándose en el funcionamiento familiar. El funcionamiento familiar consiste en la manera habitual y estable en la que el grupo, los miembros de la familia, se relaciona de manera interna, es decir, al conjunto de relaciones interpersonales intersubjetivas que se dan en el interior de cada grupo familiar y les proporciona identidad propia (Vergara et al., 2020).

Según otros autores, el funcionamiento familiar supone la interacción de vínculos afectivos entre los miembros de una familia, que a su vez pueden adaptar su estructura de acuerdo a las dificultades evolutivas familiares (Rosario y Zarate, 2021).

## 2.5 Tipos de funcionamiento familiar

Conforme a Rosario y Zarate (2021), existen diferentes tipos de funcionamiento familiar:

- **Familia funcional:** aquellas en las que las relaciones e interacciones son aceptables y armónicas, y donde todos los que integran la familia tienen roles establecidos sin la presencia de debilidades, que cumplen la dinámica de las relaciones internas, sin evidenciar una posición de superioridad y en la que todos contribuyen por el bienestar colectivo.
- **Familia moderadamente funcional:** entre una familia funcional y disfuncional, aquella que limita el crecimiento espontáneo creando cierto temor a la hora de tomar decisiones, así como sentimientos de inseguridad en relación a las habilidades de la familia.

- **Familia disfuncional:** responde al comportamiento inadecuado de alguno de los padres, presentando dificultades para relacionarse con el resto de la familia, quienes pueden verse afectados emocionalmente, psicológicamente y espiritualmente.
- **Familia severamente disfuncional:** sucede cuando los miembros de una familia tienen una inadecuada o inexistente expresión de afecto y comunicación y en el que en algunos casos puede haber maltrato físico y/o psicológico.

## **2.6 Teletrabajo y funcionamiento familiar en pandemia**

Sin duda, lograr mantener un equilibrio entre la vida familiar y laboral supone un desafío para la persona económicamente activa. Las empresas antiguamente no consideraban que encontrar ese equilibrio residiera entre sus responsabilidades puesto que lo que haga o no el trabajador fuera de la empresa no era de su competencia. Lo primordial para las empresas recaía en el cumplimiento de las tareas y objetivos encargadas a cada trabajador dentro de sus horas de trabajo. Inclusive, el hecho de que el trabajador realizara horas extras era y aún es visto en algunas empresas como una señal de compromiso para con la organización, aunque ello suponga inconvenientes en las demás áreas de la vida del trabajador (Zurita, 2021)

A diferencia del teletrabajo común en circunstancias habituales, el teletrabajo durante la pandemia por COVID-19 ha supuesto un trabajo más complicado puesto que fue de carácter obligatorio y a tiempo completo. Un factor muy útil para apoyar a los teletrabajadores a mantener un equilibrio entre el trabajo y su vida privada fue realizar una gestión de los trabajadores en base a sus resultados y no en bases a sus horarios. Cuando la carga laboral es manejable y se establecen expectativas realistas y claras, los teletrabajadores están mejor preparados para lograr organizar su tiempo, equilibrar sus actividades y cumplir con todas ellas, incluidas las personales y familiares (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Uno de los principales retos a los que tuvieron que hacer frente los teletrabajadores durante la pandemia es establecer límites, ahora casi inexistentes, entre el trabajo y la vida privada. Las personas que son padres les costó aún más conciliar ambas áreas de su vida puesto que se suma la responsabilidad de asumir el monitoreo de la educación virtual de sus hijos (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Ante esta situación la cuestión se basó en cómo los trabajadores pueden lograr una desconexión efectiva del trabajo cuando no hay límites claros entre su vida laboral y personal. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) Algunas medidas que las organizaciones pudieron poner en marcha para alcanzar una adecuada conciliación laboral, personal y familiar en sus trabajadores y permitirles conseguir una adecuada desconexión del trabajo, fueron:

- Apoyar y reforzar la gestión de los límites entre vida personal y laboral estableciendo objetivos claros en cuanto a los resultados del trabajo y a su vez, brindando flexibilidad a sus empleados para organizar sus propios horarios laborales de acuerdo a las necesidades propias.
- Asegurar a los trabajadores de que se sientan tranquilos de no recibir consecuencias negativas por desconectar del trabajo para y por descanso y atención a su vida personal.
- Fomentar una comunicación y cooperación entre los empleados y el empleador en relación a la programación, la disponibilidad del trabajador y el establecimiento de límites dentro del equipo de trabajo.

Ante lo mencionado, se puede inferir que si bien se conocen las ventajas y desventajas del teletrabajo, en la actualidad el teletrabajo supone un arma de doble filo tal y como lo indican diversos estudios. Algunas investigaciones han demostrado los efectos positivos del teletrabajo

tales como una mayor satisfacción laboral y una reducción del estrés. Sin embargo, los estudios también han demostrado efectos negativos como el aumento del estrés o la incapacidad de conciliación con la vida personal. Otras investigaciones también han advertido no haber encontrado ningún tipo de efecto, ni negativo ni positivo (Jack, 2021).

La conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal supuso un reto para el teletrabajador en plena pandemia y se identificaron tres tipos de conflictos en la relación entre ambas variables (Jiménez et al., 2020):

- Conflicto basado en el tiempo: se da cuando las horas que se dedican a cumplir con un rol como el de trabajador impiden ejercer otros roles como el de padre, madre, pareja, etc. Un ejemplo podría ser cuando el jefe pide a un trabajador que realice horas extras un fin de semana en el que el trabajador tiene compromisos familiares.

- Conflicto basado en la tensión: surge cuando el desempeño del rol que ejerce la persona genera irritación y tensión, afectando a su comportamiento en otras esferas como, por ejemplo, cuando se descarga la irritación y frustración del trabajo en la pareja.

- El conflicto basado en las conductas: se produce cuando los comportamientos que se necesitan para lograr una actividad concreta como el rol de jefe es incompatible con el desarrollo de actividades en otros roles como el de padre o pareja, etc.

## **2.7 Funcionamiento familiar y teletrabajo en el futuro.**

El teletrabajo parece que ya se implementó para largas temporadas futuras, con o sin pandemia. Ya existen empresas que están planificando la incorporación del teletrabajo en sus sistemas de gestión. Muchas empresas abogan por un modelo híbrido, un modelo en el que se combine el trabajo presencial y remoto. Empresas como Microsoft y Facebook han hecho público su intención de incorporar este sistema mixto de trabajo en sus empleados. Otras

organizaciones como Spotify o Twitter van a permitir que sus trabajadores teletrabajen siempre y cuando así lo deseen (Jack, 2021).

Una de las principales acciones para lograr un adecuado teletrabajo recae en el cambio cultural de las organizaciones. Se deben redefinir ciertos aspectos, aunque lo primordial sería generar un clima de confianza entre empresa y trabajador a través, por ejemplo, de la socialización a través de los entornos digitales. Algunas actividades en pro de ello pueden ser dedicar videollamadas o parte de ellas para realizar dinámicas que favorezcan al grupo, realizar horas felices de zoom u otras actividades que generen cohesión entre los compañeros de trabajo (San Juan, 2021).

Otras acciones serían cambiar o redefinir las formas de liderazgo, fomentar la autonomía y la confianza de los trabajadores y actualizar los sistemas de evaluación de productividad y resultados. Es primordial que la atención recaiga en el flujo de las actividades diarias y no solo en los indicadores objetivos como el número de horas que el trabajador está conectado. Por otro lado, el campo de carácter jurídico también debería ser observado. Las empresas deben de otorgar los implementos necesarios para que la persona pueda desarrollar su actividad laboral, así como velar por su seguridad y salud, valorando los riesgos ergonómicos o psicosociales que pueda suponer el teletrabajo (Rodríguez, 2021).

En conclusión, la combinación del trabajo presencial y remoto supondrá un cambio radical en la gestión de las organizaciones así también, requerirá de una mayor flexibilidad y autonomía a la hora de trabajar. Es por ello que dependiendo de la manera en la que se implemente este nuevo paradigma de trabajo, el teletrabajo conjeturará una forma de trabajo más beneficiosa tanto para el trabajador como para la empresa



## Materiales y métodos

### 1. Diseño, tipo de investigación

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, así también, fue de diseño no experimental, ya que no se manipuló la variable dependiente. Además, será de corte transversal ya que se tomará los datos en un solo momento, tal cual se encuentran en la realidad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por otro lado, fue correlacional, porque se buscó hallar la relación entre las variables teletrabajo y funcionamiento familiar en la población económicamente activa de Trujillo, 2021.

### 2. Participantes

La población que se estudió estuvo conformada por ciudadanos económicamente activos de Trujillo, conformados por 166 ciudadanos entre varones y mujeres. Para la inclusión los trabajadores tuvieron que encontrarse laborando de manera virtual en los últimos 3 meses, que hayan realizado teletrabajo y vivan con su familia en la misma casa, y puedan responder a ambas pruebas; así mismo, los criterios de exclusión se dieron a personas que se encuentren laborando de manera virtual menos de 3 meses, que trabajen virtualmente, pero vivan solos. Aquellos que no acepten el consentimiento informado y rechacen ambas escalas o no las completen.

En la tabla 1 se puede percibir la población evaluada:

**Tabla 1.**

*Datos sociodemográficos de los participantes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Femenino</b>	67	40.3
<b>Masculino</b>	99	59.6
<b>Jóvenes (18 – 26 años)</b>	71	42.7
<b>Adultos (27 – 59 años)</b>	95	57.2

### **3. Instrumentos**

#### **3.1. Escala de Teletrabajo**

Para la evaluación de teletrabajo se empleó la Escala de teletrabajo, la cual mide la adaptación al teletrabajo y fue construida por Ardila (2015), se encuentra conformada por 15 ítems distribuidos en 5 dimensiones: eficiencia (ítems del 1 al 3), productividad (ítems del 4 al 6), absentismo (ítems del 7 al 9), calidad de vida (ítems del 10 al 12) y gestión administrativa (ítems del 13 al 15), que integraron una escala tipo Likert del 1 al 4, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo. La administración es individual que puede ser resuelto en 10 minutos. Es indispensable verificar que haya respondido todos los ítems

Es preciso mencionar que para validar dicho instrumento se solicitó el juicio 5 de expertos, quienes evaluaron la relevancia, representatividad y claridad de los ítems presentados en el instrumento. La escala tuvo una validez de Aiken de 0.96, que indica una adecuada validez de contenido. Además, se realizó una prueba piloto a 20 participantes con la finalidad de obtener el Alfa de Cronbach. Obteniendo como resultado un valor de 0.86 y confirmando la fiabilidad del instrumento.

#### **3.2. Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (FACES III)**

Con respecto a la variable funcionamiento familiar se utilizó el FACES III, creado por Olson et al., (1985). El instrumento está dividido en dos dimensiones: Cohesión y Adaptabilidad familiar. Contiene 20 ítems con una escala de respuestas de tipo Likert en la que las opciones van desde Nunca hasta Siempre y con una puntuación de 1 a 5 puntos respectivamente. Los 10 ítems impares corresponden a la dimensión de Cohesión, y los otros 10 ítems pares corresponden a la dimensión adaptabilidad. La administración es individual que puede ser resuelto en 15 minutos. Es indispensable verificar que haya respondido todos los ítems. La corrección es la suma simple

del valor atribuido a cada ítem; se deben sumar por separado cada dimensión para que se comparen con los baremos correspondientes, para obtener por un lado el tipo de cohesión (Amalgamada 44-50, Conectada 38-43, Separada 32-37, Desligada 10-31) y por otro el tipo de adaptabilidad de la familia (Caótica de 30-50, Flexible de 25-29, Estructurada de 20-24, Rígida de 10-19). Se obtuvo un coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach de 0,70, Para la validez de constructo se determinó utilizar la técnica estadística multivariada de análisis factorial (AF), con fines confirmatorios.

#### **4. Ficha de registro: características sociodemográficas de los participantes**

La información sociodemográfica que se solicitó a los participantes de este estudio fue la siguiente: edad, sexo, modalidad de trabajo, tiempo que trabaja en la organización y con quienes vive.

#### **5. Proceso de recolección de datos y aspectos éticos**

La recolección de los datos se realizó de manera virtual en octubre, mediante un formulario de google forms. Asimismo, la investigación respetó la confidencialidad de cada participante, por ello se les alcanzó previamente un consentimiento informado, para protección de sus datos, además los datos que se obtuvieron solo tuvieron acceso las personas involucradas en la investigación.

De igual manera la investigación siguió los lineamientos de Babbie (2000), la cual no causa y no es de carácter de riesgo para las personas participantes sino por el contrario aporta beneficios en el campo para el cual está siendo aplicado.

Además, todo dato recopilado durante la investigación fue de carácter confidencial, protegiendo los datos personales de las personas participantes, los datos no afectan a ninguna persona que participó dado que sus datos están bajo protección de confidencialidad, aparte la

investigación estuvo sujeta a evaluación ética por parte de la Universidad Peruana Unión con la resolución Número 2021-CE-FCS – UPEU-00355.

## **6. Análisis estadístico**

Para el procesamiento de datos se hizo uso de Microsoft Excel, mientras que para el análisis estadístico descriptivo (tablas de frecuencia) e inferencial, como el análisis de validez, la fiabilidad, la prueba de normalidad y el análisis de correlación de las variables y sus dimensiones se utilizó el paquete estadístico software R Studio.

## Resultados

### Análisis de correlación

Para la determinación de que estadístico de correlación usar, se realizó la prueba de normalidad a través del valor de Kolmogorov, dado que, el número de sujetos que participan en la investigación es mayor a 50.

#### Tabla 2.

*Prueba de normalidad de las variables.*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Funcionamiento Familiar</b>	,242	210	,000
Cohesión	,336	210	,000
Adaptabilidad	,331	210	,000
<b>Teletrabajo</b>	,308	210	,000
Eficiencia	,273	210	,000
Productividad	,273	210	,000
Absentismo	,281	210	,000
Calidad de Vida	,234	210	,000
Gestión Administrativa	,221	210	,000

Los datos estadísticos que arrojó el análisis de la prueba de normalidad demostraron que se empleará el coeficiente de Rho Spearman puesto que en función al nivel de significancia de la distribución de los datos, en ambos casos las variables fueron menores a 0.05 por lo que las variables no poseen una distribución normal.

El análisis realizado a través del coeficiente de correlación de Spearman se puede observar en la *tabla 3*, donde se indica una correlación entre las variables. De ello se encontró

(rho = 0,469, p < 0,01) una correlación moderada directa altamente significativa por lo que se determinó que, a mayor adaptación al teletrabajo, mejor será el funcionamiento familiar en los trabajadores y viceversa.

**Tabla 3.**

*Relación entre el teletrabajo y el Funcionamiento Familiar.*

	Funcionamiento Familiar	
	p-valor	RHO de Spearman
Teletrabajo	0.00	0.469***

Por otro lado, se realizó el análisis de correlación de las dimensiones de Teletrabajo y el Funcionamiento Familiar (ver tabla 4), en cuanto al funcionamiento familiar y la Eficiencia se encuentra (rho = 0,519, p < 0,01) una correlación moderada directa altamente significativa lo cual nos lleva a deducir que a mayor eficiencia laboral mayor será el funcionamiento familiar en los trabajadores. En cuanto la dimensión de productividad laboral se encuentra una correlación moderada directa altamente significativa (rho=0,444, p=0,000), lo cual nos lleva a concluir que, ante productividad laboral alta, mayor será el funcionamiento familiar. Con respecto a la dimensión de Absentismo laboral se evidencia (rho=0,461, p=0,000), una correlación moderada directa altamente significativa, indicándonos que ante un alto Absentismo laboral mejor será el funcionamiento familiar del trabajador. En la penúltima dimensión se pudo hallar una correlación débil directa altamente significativa (rho=0,350, p=0,000), mostrando que, ante una buena calidad de vida, mayor es el funcionamiento familiar en el participante. Finalmente, en la quinta dimensión de Gestión administrativa se halló una correlación débil directa altamente

significativa ( $\rho=0,353$ ,  $p=0,000$ ) indicando que, ante una buena gestión laboral, mayor el funcionamiento familiar.

**Tabla 4.**

*Relación entre las dimensiones del teletrabajo y el Funcionamiento Familiar.*

	Funcionamiento Familiar	
	p-valor	RHO de Spearman
Eficiencia	0.00	0.519***
Productividad	0.00	0.444***
Absentismo	0.00	0.461***
Calidad de Vida	0.00	0.350***
Gestión Administrativa	0.00	0.353***

## DISCUSIÓN

La investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y la funcionalidad familiar en la población económicamente activa de Trujillo, 2021. De ello se pudo encontrar que existe una relación positiva moderada ( $\rho=0,469$ ) y estadísticamente significativa ( $p<0,05$ ) por lo que se determinó que, a mayor adaptación al teletrabajo, mejor será el funcionamiento familiar en los trabajadores. Así como también los aportes de Ardila (2015) para la escala del teletrabajo, actividad laboral que se realiza desde un entorno remoto, haciendo uso de las TICs.

Con respecto al objetivo de determinar la relación entre funcionamiento familiar y la Eficiencia, se encontró una correlación moderada directa altamente significativa ( $\rho=0,519$ ,  $p=0,000$ ) en donde mientras más eficiente sea el trabajador, mejor será el funcionamiento de la familia. Esto se explica debido a que los límites y el espacio- tiempo que comparten son los adecuados ya que permiten la privacidad de los miembros y su socialización (Aguilar, 2017).

Asimismo, la productividad laboral y el funcionamiento familiar presentó una correlación moderada altamente significativa ( $\rho=0,444$ ,  $p=0,000$ ), esto indica que a mayor productividad laboral mejor es el funcionamiento familiar; Quijano (2006) menciona que la productividad en los trabajadores presenta factores individuales, psicológicos y organizacionales, dentro de los segundos factores se evidencia la necesidad de cohesión y participación del individuo con más personas, sobre todo cuando el vínculo es significativo; ahora estas relaciones se han trasladado a la interacción en casa con la familia, el trabajador tiene la oportunidad de compartir y relacionarse con sus seres queridos. Asimismo, mientras más claros y definidos estén los roles en la familia, cada miembro podrá cumplir con lo que se le ha asignado y de esta forma, el colaborador avanzará con sus actividades laborales de forma eficiente, o sea que tendrá el tiempo

y espacio para resolver las demandas que la organización le solicite, enfocándose en los medios, salvaguardando los recursos y cumpliendo con sus tareas y obligaciones (Rojas et al., 2017).

Por otro lado, con respecto al Absentismo Laboral, se encontró una correlación positiva moderada directa altamente significativa con la funcionalidad familiar ( $\rho=0,461$ ,  $p=0,000$ ). Es importante entender que, gracias al formato de teletrabajo, la mayoría de las empresas se encuentran laborando en función al cumplimiento de objetivos más no al cumplimiento de un horario de trabajo establecido, esto también es conocido como flexibilidad laboral (Ibarra y González, 2010). Además, Byron (2005) y Lapierre et al. (2018) identificaron dentro de las correlaciones entre funcionamiento familiar y el teletrabajo que la gestión del tiempo personal en el rol de colaborador o miembro de la familia puede llegar a ser una causal de discusión. Sin embargo, en la muestra presente no se evidenció lo mencionado, sino que más bien, esta flexibilidad laboral permite que surja un mejor funcionamiento familiar.

Por otro lado, se encontró una correlación débil directa significativa ( $\rho=0,350$ ,  $p=0,000$ ), evidenciando que, ante una mejor calidad de vida, mayor es el funcionamiento familiar. Estos resultados se asemejan con los encontrados por Pérez et al. (2017) quien halló una relación positiva entre cohesión familiar y calidad de vida. Además, Quijano (2020) encontró la existencia de una relación positiva moderada ( $r=.482$ ) entre adaptabilidad familiar y calidad de vida.

Finalmente, se encontró que la Gestión Administrativa también presentó una correlación débil directa altamente significativa con el funcionamiento familiar ( $\rho=0,353$ ,  $p=0,000$ ). Esto debido a que los procesos de tipo gestión administrativa suelen realizarse en coordinación con otras áreas organizacionales, quienes trabajan en horarios específicos y siguen determinadas normas. Esto permite que los espacios y tiempos estén bien establecidos, favoreciendo el

fortalecimiento del vínculo familiar (Sánchez et al., 2020). Además, ante una adecuada gestión laboral mayor es la capacidad para liderar, establecer roles y reglas de relación claras para la interacción familiar (Olson, 1985).

Algunas limitaciones que se evidenciaron en el estudio son el tipo de muestreo utilizado, ya que el muestreo no probabilístico por conveniencia solo permitirá que los resultados puedan ser enfocados en la muestra trabajada, más no a la población en su totalidad.

Finalmente, se encontró que el estudio contribuyó teóricamente en la definición, especificación y delimitación de lo que son el funcionamiento familiar y el teletrabajo. Además, metodológicamente se ha generado un aporte brindando dos instrumentos que cuenten con las adecuadas evidencias psicométricas para su uso en otros estudios. En el aspecto práctico se brindan los resultados de uno de los primeros estudios a nivel nacional que buscan analizar la relación entre el funcionamiento familiar y el teletrabajo, considerando que los hallazgos permitirán la toma de decisiones para intervenir en la mejora continua de sus organizaciones, contemplando la esfera humana de su principal recurso, el humano.

## Referencias

- Ardila, C. (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. Universidad Militar Nueva Granada.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. *Revista Internacional de Organizaciones*, 1, 129-148. ISSN: 2013-570X
- Bueno, A. (2008). La muestra: algunos elementos para su confección. *Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 1, 75–88. Recuperado de:  
[https://www.academia.edu/27375560/La\\_mostra\\_alguns\\_elements\\_per\\_a\\_la\\_seva\\_confecció](https://www.academia.edu/27375560/La_mostra_alguns_elements_per_a_la_seva_confecció)
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105000187>
- Calero, I. (2013). *El funcionamiento familiar y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de octavo año de educación general básica del colegio nacional técnico seis de octubre de la ciudad de Huaquillas*. Universidad de Loja. Recuperado de:  
[http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4612/1/Calero InfanteRosa.pdf](http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4612/1/Calero%20InfanteRosa.pdf)
- Condori, L. (2002). *Funcionamiento familiar y situaciones de crisis de adolescentes infractores y no infractores en Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de UNMSM.

- Cortés, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020a). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de:  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/GabrielaCortés%2CNicolasHenao%2CValentinaOsorio%2CDiciembre2020%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, L., Ley, J., Necochea, I., & Ocampo, S. (2013). *Relación entre la modalidad de trabajo y conflictos familiares*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4613>
- Da Luz, A., Pazos, M. y Tögel, M. (2021). Efectos del confinamiento social, preventivo y obligatorio sobre la salud física y psíquica de los comodorenses. *Podium Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 16(1).
- Digón, H., Mazzaro, P., Manuel, J., Daud, A., & González, R. (2020). El Teletrabajo o nueva forma de vida? *Tecnología y Sociedad*, 1(9), 95–124. Recuperado de:  
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231>
- Borja. (2020, March 31). *Ventajas y desventajas del teletrabajo*.  
<https://www.euroforum.es/blog/ventajas-y-desventajas-del-teletrabajo/>
- Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de Bioética*, 3(2), 81–90.  
<https://doi.org/10.35383/apuntes.v3i2.496>
- Guarin-Arciniegas, I. Y., Gómez-Romero, S. I., Uribe-Montaña, S. L., & Vergel-Vila, L. C. (2021). Gestión de riesgos laborales en el Teletrabajo Móvil. *Orinoquia*, 25(1), 95-101.  
<https://doi.org/10.22579/20112629.658>

- Gutiérrez, J., & Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la pandemia del covid-19. *Cuadernos de Administración*, 1(1), 15–28.  
Recuperado de: [https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02\\_2215-5880\\_V11\\_15-28.pdf](https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. (M. Á. Toledo, J. Mares, M. Rocha, & Z. García, Eds.) (INTERAMERI). México D.F.  
Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidalgo, C., & Carrasco, E. (2002). *Salud familiar: un modelo de salud integral* (2nd ed.). Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile. Recuperado de:  
<https://es.scribd.com/document/345222896/Salud-Familiar-Modelo-de-Salud-Integral-APS-1999>
- Ibarra, M. y González, L.A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, 231. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003)
- Jack, K. (2021). Spotify dejará que sus empleados trabajen desde cualquier lugar. *Forbes España*. <https://forbes.es/empresas/88403/spotify-teletrabajo-desde-cualquier-lugar/>
- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, 23, 67-85. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lang=es)
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A

meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>

Llácer Iborra, P. (2020). Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral (Tesis de Licenciatura). Universidad Politécnica de Valencia.

López-Mejía, L. G. (2013, July). *Teletrabajo, Trabajo Tradicional: Diferencias Entre Desgaste Profesional Y Entusiasmo Laboral*. Instituto tecnológico y de estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque. Recuperado de:  
[https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3220/Modelo+de+Teletrabajo\\_Trabajo+Tradicional.pdf?sequence=2](https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3220/Modelo+de+Teletrabajo_Trabajo+Tradicional.pdf?sequence=2)

Meza, R. (2010). *Funcionamiento familiar y rendimiento escolar en alumnas del tercer grado de secundaria de una institución educativa del callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/DenyPaniaguaRojas/2010-mezafuncionamientofamiliarrendimientoescolarenalumnasdetercergradodesecundariadeunainstitucioneducativadelcallao>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica.

Organización de las Naciones Unidas/ Panamá (2020, 21 de abril). América Latina sufrirá la mayor recesión económica de su historia por el coronavirus. Noticias ONU.  
<https://news.un.org/es/story/2020/04/1473192>

Olson, D., Portner, J., & Lavee, Y. (1985). Family adaptability and cohesion evaluation scales III (faces III). *Minnesota: University of Minnesota*, 180.

Olson, D. y Howard, D. (1985). Parent-Adolescent communication and the circumplex model.

*Revista electrónica. J stor*, 6(2).

Orlando Ardila, C. (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.*

Bogotá. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS>

TELETRABAJO 21-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Palomar, G. M., & Avalos, M. L. (2019). Funcionalidad familiar y estrategias de afrontamiento en adolescentes de bachillerato. *UARICHA*, 16, 27–36. Recuperado de:

<http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/249>

Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.

Pérez Rodríguez, V., Palací Descals, F., & Topa Cantisano, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14(2),

193-120.

Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Icaria

Editorial S.A

Real Academia Española. (2019). Teletrabajo. En *Diccionario de la lengua española*.

<https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>

Rocamora Espinosa, A. (2015). Teletrabajo: Aplicación profesional y expectativas de futuro.

Trabajo Fin de Grado. Orihuela: Universidad Miguel Hernández.

Rodríguez, A. (2021). El teletrabajo en tiempos de pandemia: ¿hacia un nuevo paradigma?

- Mente y cerebro, (109), 22-29.
- Roncal Vattuone, X., (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*, 23(1), 177-188.  
<https://doi.org/10.36390/telos231.14>
- Rosario, L., y Zarate, S. (2021). Funcionamiento familiar y estrés del adulto maduro frente a la pandemia COVID-19. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo.
- Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de covid-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54, 29.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la escuela española* (23rd ed.).
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito*. Quito. Recuperado de:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- Sánchez, M.J., Casas, J.L., Luján, P.E. y Gallardo, A. (2020). El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera LALA FISH E.I.R.L. [tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la USS. 10.26495/tzh.v12i2-1253
- Sánchez, A. (2020, July 14). Teletrabajo y familia en tiempos del covid-19: del aparente conflicto al necesario enriquecimiento. Recuperado de:  
<https://accionfamiliar.org/teletrabajo-y-familia-en-tiempos-del-covid-19/>

Sánchez-Fuentes, A. J. (2020). (Tele-)trabajo y familia en tiempos del COVID-19: Del aparente conflicto al necesario enriquecimiento. *Acción Familiar*.

<https://accionfamiliar.org/teletrabajo-y-familia-en-tiempos-del-covid-19/>

Sánchez-Toledo, A.M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores.

Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 30(2).

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000200234](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234)

San Juan, E. (2021). *10 técnicas para dinamizar tus eventos virtuales con Zoom*. Community

Internet Barcelona - Expertos Comunicación Digital Estratégica · Metaverso · Eventos

Por Zoom Y Webinars Profesionales. [https://community.es/destacado/10-tecnicas-para-](https://community.es/destacado/10-tecnicas-para-dinamizar-tus-eventos-virtuales-con-zoom/)

[dinamizar-tus-eventos-virtuales-con-zoom/](https://community.es/destacado/10-tecnicas-para-dinamizar-tus-eventos-virtuales-con-zoom/)

Silva, W., Carrasco, J., & Vega, J. (2018, April 22). *El análisis de la implementación del*

*teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA*. Pontificia

Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12319>

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of

time: beyond the balance metaphor. *Work and Occupations*, 28(1), 17–39.

<https://doi.org/10.1177/0730888401028001003>

Vera, V., López, A., Pérez, M., & Martínez, L. (2020). Funcionamiento familiar durante la

pandemia: experiencia desde el psicogrupo adultos vs covid-19. *Revista Cubana de*

*Psicología*, 2(2), 41–50. Recuperado de:

<http://www.psicocuba.uh.cu/index.php/PsicoCuba/article/view/26>

Vergara, V. V., León, M. V. P., Bauta, A. L., Debs, L. M., & Puebla, Y. Q. (2020).

Funcionamiento Familiar Durante La Pandemia: Experiencias Desde El Psicogrupo  
Adultos Vs COVID-19. Revista cubana de psicología, 2(2).

Zurita, A. (2021). Balance vida familiar y laboral: experiencias de padres en teletrabajo (Tesis de  
Licenciatura). Universidad Casa Grande, Guayaquil.

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/2730>

## ANEXO 01

### a. Valores estadísticos de la Escala de Teletrabajo.

		Juez																				Media	DE	V de Aiken	Interpretación	Intervalo de Confianza		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					Inferior	Superior	
Item 1	Relevancia	3	3	2	3	3																2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98	
	Representatividad	3	3	2	3	3																2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98	
	Claridad	3	3	2	3	3																	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98
Item 2	Relevancia	3	3	2	3	3																2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98	
	Representatividad	3	3	2	2	3																	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.68	0.95
	Claridad	2	3	2	2	3																	2.40	0.55	0.80	VALIDO	0.60	0.91
Item 3	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	2	3																	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98
	Claridad	3	3	3	2	3																	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98
Item 4	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 5	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 6	Relevancia	3	3	3	1	2																2.40	0.89	0.80	VALIDO	0.60	0.91	
	Representatividad	3	3	3	1	2																	2.40	0.89	0.80	VALIDO	0.60	0.91
	Claridad	3	3	3	1	2																	2.40	0.89	0.80	VALIDO	0.60	0.91
Item 7	Relevancia	3	3	3	2	3																2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98	
	Representatividad	3	3	3	2	3																	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98
	Claridad	3	3	3	2	3																	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.76	0.98
Item 8	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 9	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 10	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 11	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 12	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 13	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 14	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
Item 15	Relevancia	3	3	3	3	3																3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00	
	Representatividad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3																	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.86	1.00

<i>min</i>	0
<i>max</i>	3
<i>k</i>	3
<b>n</b>	<b>5</b>
<b>sig</b>	<b>0.96</b>

### Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	0.861
N de elementos	20

## ANEXO 02

### INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

#### A. Ficha de datos generales

##### FICHA DE DATOS

Complete los siguientes datos, la información recogida es totalmente anónima.

Por favor sea sincero en sus respuestas.

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

Marque con un aspa (X) la respuesta que mejor se acomode a su situación:

1. ¿Trabajas desde casa?                      Si ( )              No ( )
2. ¿Desde hace cuánto teletrabajas?      Más de 3 meses ( )    Menos de 3 meses ( )
3. ¿Con quienes vives?                      Familia ( )              Solo ( )

**Muchas gracias por tu colaboración**

**B. Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III)**

**ESCALA DE EVALUACIÓN DE COHESIÓN Y ADAPTABILIDAD FAMILIAR  
(FACES III)**

Marque con una (X) la respuesta que se asemeje a la situación actual de su familia. Existen cinco respuestas del 1 al 5, siendo:

1 (*Nunca*), 2 (*Casi Nunca*), 3 (*Algunas Veces*), 4 (*Casi Siempre*) y 5 (*Siempre*)

		1	2	3	4	5
1.	Los miembros de la familia se dan apoyo entre sí.					
2.	En nuestra familia se toma en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver los problemas.					
3.	Aceptamos las amistades de los demás miembros del grupo					
4.	Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina.					
5.	Nos gusta convivir con familiares más cercanos					
6.	Cualquier miembro de la familia puede tomar la autoridad.					
7.	Nos sentimos más unidos entre nosotros que con personas que no son parte de nuestra familia.					
8.	Nuestra familia cambia su modo de hacer las cosas.					
9.	Padres e hijos se ponen de acuerdo acerca de los castigos.					
10.	Nos gusta pasar el tiempo libre en familia.					
11.	Nos sentimos muy unidos.					
12.	En nuestra familia los hijos también toman decisiones.					
13.	Cuando se toman decisiones importantes, toda la familia está presente.					
14.	En nuestra familia las reglas cambian.					
15.	Con facilidad podemos planear					

	actividades en familia					
16.	Intercambiamos los quehaceres del hogar entre nosotros.					
17.	Consultamos unos con otros para tomar decisiones					
18.	En nuestra familia es difícil identificar quien es la autoridad.					
19.	La unión familiar es muy importante.					
20.	Es difícil decir quien hace las labores en casa.					

### C. Escala de teletrabajo

#### ESCALA DE TELETRABAJO

Marque con una (X) la respuesta que se asemeje a la situación actual de su familia. Existen cinco respuestas del 1 al 5, siendo:

1 (*Totalmente en desacuerdo*), 2 (*En desacuerdo*), 3 (*De acuerdo*) y 4 (*Totalmente de acuerdo*)

		1	2	3	4
1.	Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente.				
2.	Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas				
3.	Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión				
4.	Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad				
5.	Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área				
6.	Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad				
7.	Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral.				
8.	Reporta sus incapacidades médicas a la organización cada vez que se presentan				
9.	Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral				
10.	Percibe de parte de la empresa reconocimiento por la gestión que realiza				
11.	Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos				
12.	La empresa es flexible frente a las necesidades que tiene como				

	trabajador				
13.	Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados				
14.	Los jefes y superiores escuchan sus observaciones y comentarios				
15.	Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar en el puesto de trabajo				

**ANEXO 03**

**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**A. Variable: Teletrabajo**

	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Teletrabajo</b>	La predisposición al teletrabajo se mide a través de la escala teletrabajo. Cuenta con 5 dimensiones.	<b>Eficiencia</b>	Capacidad de disponer de alguien o de algo para obtener un efecto determinado.	1,2,3,4	Ordinal:  Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 De acuerdo = 3 Totalmente de acuerdo = 4
		<b>Productividad</b>	Relación entre lo producido y los medios empleados como mano de obra, materiales, energía.	5,6,7,8	
		<b>Ausentismo</b>	Relación total de horas perdidas por ausencias a la jornada laboral establecida por el empleador.	9,10,11,12	
		<b>Gestión Administrativa</b>	Es la planeación, organización, dirección y control en una empresa o institución	13,14,15,16	
		<b>Calidad de Vida</b>	Medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal	17,18,19,20	

			como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa		
--	--	--	--	--	--

**B. Variable: Funcionamiento Familiar**

	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Funcionamiento Familiar</b>	<p>“Unión de la familia resultado de la interacción de vínculos afectivos entre los integrantes del sistema familiar y en qué grado son capaces de cambiar su estructura con el objetivo de superar las adversidades propias de la organización” (Olson, Portner y Lavee, 1985)</p>	<p>Puntaje obtenido por medio de la “Escala de Evaluación de Cohesión y Adaptabilidad Familiar” (FACES III) de Olson, Portner y Lavee (1985).</p>	Cohesión	1, 4, 5, 8, 10, 11, 13, 15, 17, 19	<p>Ordinal:</p> <p>Casi nunca = 1</p> <p>Pocas veces = 2</p> <p>Algunas veces = 3</p> <p>Frecuentemente = 4</p> <p>Casi siempre = 5</p>
			Adaptabilidad	2, 3, 6, 7, 9, 12, 14, 16, 18, 20	

## ANEXO 04



*Una Institución Adventista*

Lima, Naña, 28 de diciembre de 2021

### EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

#### CONSTA

Que el proyecto de investigación de **Anabel Neyra Yábar**, identificada con DNI No. **73680424**, y **Josué Bolano Delgado**, identificado con DNI No. **74954797**, su asesor el **Mtro. Josías Trinidad Ticse**, identificado con DNI No. **04085753**, con el título: **"Teletrabajo y funcionamiento familiar en la población económicamente activa de la ciudad de Trujillo, 2021"**, fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado, en caso de trabajos prospectivos. En caso de trabajos retrospectivos contar con la carta de autorización de la institución.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2021-CE-FCS - UPeU-00355.



M<sup>ra</sup>. María Magdalena Díaz Ortuño

Presidenta

Comité de Ética de Investigación



Psic. Josías Trinidad Ticse

Asesor

Comité de Ética de Investigación