

Diferencias en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo (presencial/en casa) durante el COVID-19

Eliana Quiroz-González¹
Universidad Católica de Pereira
eliana.quiroz@ucp.edu.co

Alejandra Henao Florez²
Universidad Católica de Pereira
alejandra1.henao@ucp.edu.co

Gina Paola Osorio Sánchez³
Universidad Católica de Pereira
gina.osorio@ucp.edu.co

Sarah Ospina Cano⁴
Universidad Católica de Pereira
sarah.ospina@ucp.edu.co

DOI:

Fecha de recepción: 04 de febrero de 2022
Fecha de aprobación: 23 de agosto de 2022
Fecha de publicación:



Cómo citar este artículo: Quiroz-González, E; Henao Florez, A; Osorio Sánchez, G.P; Ospina Caro, S. (2022). Diferencias en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo (presencial/en casa) durante el COVID-19. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (93), (páginas). DOI:

Resumen

La pandemia por COVID-19 ha intensificado los cambios en el mundo laboral, específicamente, la relación trabajo-familia se ha visto permeada por las nuevas dinámicas laborales. Esta investigación examina las diferencias en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo (presencial/en casa) durante el COVID-19. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo en el que participaron 207 trabajadores (M = 130 – H = 77) vinculados en modalidad de trabajo presencial (TC) y en casa (TC) (TP = 110 – TC = 97). Se usó una ficha de datos sociodemográficos y laborales, y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Se comprobaron los supuestos de distribución normal por Shapiro-Wilk = 0,98 (p= .106), la homogeneidad de varianza por la prueba de Levene = 10,8 (p < .010) y la prueba de Welch.

¹ Magíster en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales. Psicóloga de la Universidad Católica de Pereira. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9061-8864>.

² Magíster en Pedagogía y Desarrollo Humano, Universidad Católica de Pereira. Trabajadora Social de la Universidad Libre de Pereira. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2906-0045>.

³ Magíster en Pedagogía y Desarrollo Humano, Universidad Católica de Pereira. Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Quindío. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1571-7314>.

⁴ Estudiante de Maestría en Salud Pública, Universidad de Caldas. Psicóloga de la Universidad Católica de Pereira. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1753-4968>.

A través de una comparación de medias se encontraron promedios más altos de conflicto trabajo-familia en la modalidad de trabajo en casa (CTF = 1,46, $p < .001$, CFT = 1,10, $p < .001$), con un tamaño del efecto grande en la dirección del conflicto familia-trabajo ($d = 0,61$). La conciliación trabajo-familia no mostró diferencias significativas en función de la modalidad de trabajo ($p > .05$). Se recomienda implementar políticas organizacionales de conciliación trabajo-familia en el marco de las emergentes modalidades laborales, a fin de favorecer la calidad de vida de los trabajadores.

Palabras clave: conciliación; conflicto laboral; COVID-19; familia; pandemia; relaciones laborales; trabajo.

Differences between the work-family relationship based on the working modalities (face-to-face/at home) during COVID-19

Abstract

The COVID-19 pandemic has strengthened the changes in the working world, specifically, the work-family relationship has been affected by the new labor dynamics. This research examines the differences between the work-family interaction based on the working modalities (face-to-face/at home) during COVID-19. A quantitative, non-experimental, and descriptive study was carried out in which 207 workers ($M = 130 - H = 77$) contracted under face-to-face (TC) and at home (TC) ($TP = 110 - TC = 97$) working modality participated. A sociodemographic and labor data sheet, as well as the Survey Work-Home Interaction – NijmeGen were use. The normal distribution assumptions were verified by Shapiro-Wilk test = 0,98 ($p = 0,106$), and the homogeneity of variance by Levene test = 10,8 ($p < 0,010$) and Welch test. Through a mean comparison, higher averages in the work-family conflict were found for the face-to-face working modality (CTF = 1,46, $p < 0,001$, CFT = 1,10, $p < 0,001$) with a large effect size towards the direction of the family-work conflict ($d = 0,61$). The work-family conciliation did not show any significant differences based on the working modality ($p > 0,05$). It is recommended to implement organizational policies on work-family conciliation within the framework of the emergent working modalities to benefit the quality of life of workers.

Keywords: conciliation; labor conflict; COVID-19; family; pandemic; working relationships; work.

Diferenças na interação trabalho-família com base nas modalidades de trabalho (presencial/em casa) durante a COVID-19

Resumo

A pandemia pela COVID-19 intensificou os câmbios no mundo laboral, especificamente, a relação trabalho-família ficou comprometida pelas novas dinâmicas laborais. Esta investigação examina as diferenças na interação trabalho-família (presencial/em casa) durante a COVID-19.

Foi levado a cabo um estudo quantitativo, não experimental e de escopo descritivo no qual participaram 207 trabalhadores ($M = 130 - H = 77$) ligados em modalidade de trabalho presencial (TC) e em casa (TC) ($TP = 110 - TC = 97$). Foi usada uma ficha de dados sociodemográficos e laborais, bem como o Questionário de Interação Trabalho-Família (SWING). Foram verificados os pressupostos de distribuição normal através do teste de Shapiro-Wilk = 0,98 ($p = 0,106$), a homogeneidade da variância através do teste de Levene = 10,8 ($p < 0,010$) e o teste de Welch. Por meio duma comparação de médias foram encontrados médios mais altos do conflito trabalho-família na modalidade de trabalho em casa (CTF = 1,46, $p < 0,001$, CFT = 1,10, $p < 0,001$), com um tamanho do efeito grande na direção do conflito família-trabalho ($d = 0,61$). A conciliação trabalho-família não mostrou diferenças significativas com base na modalidade de trabalho ($p > 0,05$). É recomendado implementar

políticas organizacionais de conciliação trabalho-família no âmbito das modalidades laborais emergentes a fim de favorecer a qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: conciliação; conflito laboral; COVID-19; família; pandemia; relações laborais; trabalho.

Différences dans l'interaction travail-famille selon les modalités de travail (en personne/a domicile) pendant la COVID-19

Résumé

La pandémie de COVID-19 a intensifié les changements dans le monde du travail, en particulier, la relation travail-famille a été imprégnée de nouvelles dynamiques de travail. Cette recherche examine les différences dans l'interaction travail-famille selon les modalités de travail (en personne/a domicile) pendant la COVID-19. Une étude quantitative, non expérimentale et descriptive a été réalisée, dans celle-ci ont participé 207 travailleurs (M = 130 - H = 77) liés en modalité de travail en présentiel (TC) et a domicile (TC) (TP = 110- CT = 97). Une fiche de données sociodémographiques et d'emploi ainsi que le Questionnaire d'interaction travail-famille (SWING) ont été utilisés. Les hypothèses de distribution normale ont été testées par Shapiro-Wilk = 0,98 ($p = 0,106$), l'homogénéité de la variance par le test de Levene = 10,8 ($p < 0,010$) et le test de Welch. Grâce à une comparaison des moyennes, des moyennes plus élevées de conflit travail-famille ont été trouvées dans la modalité travail a domicile (CTF = 1,46, $p < 0,001$, CFT = 1,10, $p < 0,001$), avec une dimension d'effet importante dans la direction du conflit travail-famille ($d = 0,61$). La conciliation travail-famille ne montre pas de différences significatives selon le type de travail ($p > ,05$). Il est recommandé de mettre en oeuvre des politiques organisationnelles de conciliation travail-famille dans le cadre des modalités de travail émergentes, afin de promouvoir la qualité de vie des travailleurs.

Mots-clés: conciliation ; conflit du travail ; COVID 19; famille; pandémie; relations de travail; emploi.

1. Introducción

La pandemia por COVID-19 ha tenido implicaciones en la salud mental de la población, ocasionando incertidumbre, ansiedad, depresión (Badrfam y Zandifar, 2020; Hu, Lin, Kaminga y Xu, 2020; Newby, O'Moore, Tang, Christensen y Faasse, 2020; Rajkumar, 2020), inseguridad laboral y agotamiento emocional (Chen y Eyoun, 2021). También ha generado afectaciones empresariales (Salanova, 2020; Villavicencio-Ayub, Quiroz-González, García-Meraz y Santamaría-Plascencia, 2021), interferencias en la ejecución de las tareas, y por ende, en la productividad laboral (Alcover, 2020). En este sentido, las medidas de confinamiento y aislamiento preventivo han transformado las organizaciones de trabajo, las cuales han

optado por el teletrabajo como alternativa para dar continuidad a sus actividades, evitando así la propagación del virus (Ramos, Ramos-Galarza y Tejera, 2020).

La pandemia condujo al mundo del trabajo a un panorama mundial sin precedentes (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Este fue un escenario fértil para el aumento del trabajo virtual (Departamento Nacional de Planeación, 2021). Por ejemplo, en el 2018 en Colombia se reportaron 122 278 teletrabajadores, cifra que aumentó a 209 173 en el 2020 (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC], 2020). Adicionalmente, el proyecto de penetración de teletrabajo en Colombia indicó que 4 de cada 10 empresas habían efectuado en un 18 % el teletrabajo — modalidad laboral que en su mayoría es implementada bajo el modelo autónomo—, es decir, el 75 % de los teletrabajadores utilizan su hogar para trabajar (MinTIC, 2020).

Pese a que el teletrabajo fue una de las principales opciones para continuar con la actividad laboral debido a la emergencia sanitaria, una encuesta realizada a teletrabajadores colombianos indica que solo el 23 % considera esta modalidad como una estrategia que les permite conciliar su vida personal y laboral. De hecho, solo el 2 % de los encuestados lo consideró como un elemento facilitador de la atracción y retención del talento humano (MinTIC, 2020).

Las nuevas condiciones laborales han favorecido la emergencia de riesgos psicosociales propios del trabajo remoto y el uso continuo de las tecnologías de la información y la comunicación. Lo anterior diluye los límites entre la vida laboral y familiar (Andrade y Petiz, 2021). En tal sentido, estudios previos señalan que la saturación en estos dos roles puede llevar a problemas en la salud de los trabajadores, al deterioro de su calidad de vida y al conflicto trabajo-familia (Barriga, Campoverde, Coello-Montecel, Ochoa y Paredes-Aguirre, 2021; Landolfi, Barattucci, De Rosa y Lo Presti, 2021).

1.1 Interacción trabajo-familia

La teoría del enriquecimiento trabajo-familia señala que la participación en las dinámicas laborales puede favorecer las relaciones familiares y viceversa. En este enriquecimiento hay intercambios de recursos psicológicos, físicos y sociales (Greenhaus y Powell, 2006). En contraste, la teoría del conflicto trabajo-familia explica la incompatibilidad entre la dimensión laboral y familiar, de forma que la experiencia en el trabajo puede afectar de manera bidireccional ambas dimensiones (Greenhaus y Beutell, 1985).

Estos postulados están polarizados por perspectivas positivas o negativas, de allí la necesidad de integrar la interacción entre el trabajo y la familia (Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinnunen, 2005). Bajo este supuesto, la interacción trabajo-familia es entendida como el proceso en el que el comportamiento del trabajador en el área familiar está influenciado de manera negativa o positiva por la experiencia vivida en el área laboral y viceversa (Geurts *et al.*, 2005).

Ahora bien, la teoría de demandas y recursos laborales puede explicar la relación entre las esferas familiar y laboral. Esta teoría se caracteriza por su elemento de flexibilidad, pues explica cómo están presentes las demandas y los recursos laborales en un entorno organizacional. Las demandas corresponden a los aspectos físicos, psicológicos y organizacionales del trabajo, que requieren de una elevada atención física y psíquica por parte del trabajador (Bakker y Demerouti, 2013). Por su parte, los recursos hacen referencia a los aspectos físicos, psicológicos y organizacionales del trabajo que el trabajador puede usar para el logro de sus objetivos, el desarrollo personal y el afrontamiento de las demandas. Estos dos elementos desencadenan procesos motivacionales (satisfacción con el trabajo y *engagement*) o de deterioro de la salud (*Burnout*) (Bakker y Demerouti, 2017).

Desde otra perspectiva, Shin, Hur y Park (2021) resaltan el papel de la familia como recurso, por cuanto tiene la capacidad de impactar en el agotamiento emocional al ejercer apoyo social, emocional e instrumental. Emocionalmente, la familia puede ser fuente de simpatía y respeto; instrumentalmente, implica la distribución equitativa y el apoyo en las tareas del

hogar (De Carvalho Chinelato, Ferreira y Valentini, 2019). A su vez, la familia puede impactar significativamente en el desempeño laboral y los comportamientos de ciudadanía organizacional en momentos de crisis (Shin *et al.*, 2021).

Por otro lado, recursos laborales como el apoyo organizacional para el rediseño del trabajo (Barbieri, Balia, Sulis, Cois, Cabras, Atzara y De Simone, 2021), la presencia de líderes que promueven el soporte familiar (Zhou, Jin, Wang, Liao y Yang, 2022), el fomento de prácticas de flexibilidad laboral (horario y lugar de trabajo) y de autonomía para equilibrar la vida personal y familiar (Yu, Meng y Zhou, 2022), contribuyen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Barbieri *et al.*, 2021). En contraste, demandas laborales como la carga de trabajo, el aislamiento social, el acoso y la violencia, se asocian con estrés y conflicto trabajo-familia (Barbieri *et al.*, 2021; Choi, Choi y Lee, 2021).

1.2 La interacción trabajo-familia y el trabajo en casa en tiempos de pandemia

Con la llegada de la pandemia por COVID-19, el hogar se convirtió en el espacio laboral alternativo más seguro (Peiró y Soler, 2020). En Colombia, el Ministerio del Trabajo estima que durante el confinamiento y las medidas gubernamentales de distanciamiento social, cerca de 6 millones de trabajadores migraron del trabajo presencial al remoto, tanto en modalidad de teletrabajo como trabajo en casa (Departamento Nacional de Planeación, 2021). Específicamente, el trabajo en casa es entendido como

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, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Ley 2088 de 2021)

Cabe mencionar que el aumento del trabajo desde otras modalidades se dio de manera improvisada y con poca planificación (Matisāne, Paegle, Akūlova y Vanadziņš, 2021), lo que complejizó la adaptación, aprendizaje y acoplamiento por parte de los empleados a nuevos sistemas de trabajo y al uso continuo de las tecnologías (Peiró y Soler, 2020). Sumado a esto, el trabajo en casa generó agotamiento emocional en los trabajadores (Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham y Weale, 2020), quienes en ocasiones realizaron sus actividades en condiciones físicas insuficientes (Peiró y Soler, 2020).

Es importante mencionar que el trabajo en casa tiene ventajas y desventajas. En cuanto a las ventajas, esta modalidad entrega la oportunidad de aprender nuevas formas de trabajar (Duque y Pérez, 2021), la promoción de la satisfacción laboral a través de la autonomía otorgada al trabajador (Niu, Nagata, Fukutani, Tezuka, Shimoura, Nagai-Tanima y Aoyama, 2021), menos desplazamientos, y por lo tanto, mayor ahorro de tiempo para llevar a cabo las labores (Santillán, 2020), integración al mercado laboral de personas con capacidades especiales (Santillán, 2020) y menos estrés (Céspedes, Fuentes, Molina, Rebolledo, Luengo y Madero, 2021). En algunos estudios dicha modalidad se posiciona como una ventaja para integrar la familia y el trabajo, así como para evitar el uso de transporte público y la inseguridad (Duque y Pérez, 2021).

En referencia a las desventajas se identifican las dificultades para sostener la concentración, poco apoyo de supervisores (Ramos *et al.*, 2020), limitadas oportunidades de recuperación, sedentarismo, baja actividad social (Duque y Pérez, 2021), pérdida de sueño, estrés, percepción de que las actividades laborales toman más tiempo para su resolución (Oakman *et al.*, 2020; Ramos *et al.*, 2020), y de que se debe tener disponibilidad permanente (Abendroth y Reimann, 2018).

Así mismo, esta modalidad se asocia con el uso de la tecnología con fines de trabajo fuera del horario laboral (Andrade y Petiz, 2021). Al respecto del correo electrónico, Steffensen, McAllister, Perrewé, Wang y Brooks (2021) explican que se ha convertido en un elemento omnipresente gracias a los teléfonos inteligentes, lo cual permite que sea revisado en espacios no laborales, ocasionando el conflicto trabajo-familia.

Las investigaciones presentan evidencia de cómo la familia se convierte en un recurso para hacer frente a las demandas desencadenadas por la pandemia de COVID-19. Por ejemplo, recientes estudios reportaron estados de tensión, preocupación y ansiedad en individuos que realizaron trabajo desde casa durante el aislamiento preventivo (Barbieri *et al.*, 2021; Céspedes *et al.*, 2021). Frente a estas reacciones psicológicas, Çetin, Dede, Kökalan y Dede (2021) indican que el enriquecimiento de la familia hacia el trabajo puede ejercer un factor protector de la salud mental, al estar relacionado significativamente con el afecto positivo y el bienestar de los trabajadores.

Si bien los estudios sobre la interacción trabajo-familia han aumentado en las últimas décadas (Çetin *et al.*, 2021), el contexto actual brinda un escenario desconocido y una oportunidad para analizar esta relación desde las nuevas modalidades de trabajo y las nuevas lógicas relacionales de las personas, tanto en la esfera familiar como en la laboral. Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo examinar las diferencias en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo (presencial/en casa) durante el COVID-19.

2. Metodología

2.1 Muestra y procedimiento

El presente estudio es cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Cuenta con un muestreo no probabilístico. La muestra estuvo conformada por mujeres ($n = 130$) y hombres ($n = 77$). La invitación a participar en este estudio se llevó a cabo mediante redes sociales como LinkedIn. Para la recolección de la información se compartió un formulario de Google®, que incluía el consentimiento informado e indicaba el carácter voluntario de la participación. Dentro de los criterios de inclusión, se requería que los participantes fueran mayores de 18 años, que presentaran alguna de las modalidades abordadas en la investigación, en este caso presencial o en casa, y que estuvieran laborando en Colombia. De igual manera, no participaron en el estudio

menores de edad y personas activas laboralmente en países diferentes a Colombia. Las características sociodemográficas de la muestra pueden observarse en la tabla 1.

Tabla 1. Características sociodemográficas

Variable N (%)	Todos 207(100)	Femenino 130(63)	Masculino 77(37)
Edad_(años)			
18 a 30	64(30,9)	24(31,1)	40(30,7)
31 a 40	69(33,3)	17(22,0)	52(40,0)
41 a 50	44(21,2)	19(24,6)	25(19,2)
51 a 60	26(12,5)	14(18,1)	12(9,2)
> 60	4(1,9)	3(3,8)	1(0,7)
Estado Civil			
Casado/a	61(29,4)	25(32,4)	36(27,6)
Divorciado/a	13(6,2)	5(6,4)	8(6,1)
Soltero/a	87(42,0)	22(28,5)	65(50,0)
Unión libre	39(18,8)	23(28,8)	16(12,3)
Viudo/a	7(3,3)	2(2,5)	5(3,8)
Hijos			
0	84(40,6)	28(36,3)	56(43,1)
1	64(30,9)	25(32,5)	39(30,0)
2	37(17,8)	12(15,6)	25(19,2)
3	15(7,5)	9(11,7)	6(4,6)
> 3	7(3,3)	3(3,8)	4(3,1)
Modalidad laboral			
Presencial	110(53,1)	39(50,7)	71(54,7)
En casa	97(46,9)	38(49,3)	59(45,3)
Trabajo_(horas/semana)			
< 24	42(20,3)	10(12,9)	32(24,6)
24	17(8,2)	8(10,3)	9(6,9)
48	80(38,6)	29(37,6)	51(39,2)
> 48	68(32,8)	30(38,9)	38(29,2)

Fuente. Elaboración propia.

2.2 Instrumentos

Se usó un cuestionario *ad hoc* elaborado por las investigadoras para la recolección de datos sociodemográficos y laborales. Para evaluar la interacción trabajo-familia, se utilizó el cuestionario SWING (*Survey Work-Home Interaction-Nijmegen*) adaptado por Moreno-Jiménez, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Geurts (2009); un autoinforme conformado por 22 ítems y 4 dimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo, y diseñada en una escala tipo Likert que va de 0 (nunca) a 3 (siempre). En el presente estudio se estimó la consistencia interna a través de los coeficientes Alfa y Omega. Se obtuvieron los siguientes resultados por dimensión: interacción negativa trabajo-familia ($\alpha = .89$ y $\omega = .89$), interacción negativa familia-trabajo ($\alpha = .81$ y $\omega = .81$), interacción positiva trabajo-familia ($\alpha = .72$ y $\omega = .73$) e interacción positiva familia-trabajo ($\alpha = .78$ y $\omega = .79$).

2.3 Consideraciones éticas

La presente investigación se acoge a las disposiciones de la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la Psicología en Colombia (Congreso de Colombia, 2006). Así mismo, se tuvo en cuenta el lineamiento legal establecido en la resolución 8430 de 1993, en la cual se indica que el presente estudio tiene un riesgo bajo (Ministerio de Salud, 1993). La participación fue voluntaria y todos los participantes firmaron el consentimiento informado.

2.4 Análisis de datos

Los datos fueron tratados en tres fases:

1. *Exploración de los datos y análisis de frecuencias.* Se identificaron ocho datos atípicos, de los cuales tres fueron eliminados por inconsistencias en las respuestas e invalidez en las puntuaciones. Los cinco datos restantes conservaron su naturaleza después de descartar errores en la contestación. Así, el tamaño de la muestra final fue de 207. Se caracterizó la frecuencia (f) y porcentaje (%) de las variables sociodemográficas con respecto al género.

2. *Descriptivos*. Los datos descriptivos se estimaron con medidas de tendencia central, promedio (M), y dispersión, desviación estándar (DE). Se han graficado las variables de los componentes de conflicto y conciliación con el intervalo de confianza (véase Figura 1 y 2).

3. Para cumplir el objetivo, se comprobaron los supuestos de distribución normal por Shapiro-Wilk = 0,98 ($p = .106$), y la homogeneidad de varianza por la prueba de Levene = 10,8 ($p < .010$). Dado que no se cumplió la homogeneidad de varianza, se corrigió con la prueba de Welch. Así mismo, el tamaño del efecto se estimó con d de cohen, el cual estima valores pequeños ($< .10$), mediano (.30), y alto ($> .50$) (Grissom y Kim, 2005). Todo el tratamiento de los datos se realizó con el software JASP (JASP Team, 2020).

3. Resultados

De acuerdo con el propósito de este estudio, se confirmaron diferencias significativas entre la modalidad presencial y en casa (véase Tabla 2): conflicto trabajo-familia, $t(205) = -3,23$ $p = .001$, $d = 0,44$, 95 % IC [-0,72, -0,17] con un mediano tamaño del efecto, y conflicto familia-trabajo, $t(205) = -4,39$ $p < .001$, $d = 0,61$, 95 % IC [-0,89, -0,33] con un tamaño del efecto grande. Estas diferencias indican que la modalidad de trabajo en casa mostró promedios más altos en comparación con la presencial (véase Figura 1).

Por su parte, el componente de conciliación no mostró diferencias significativas ($p > .05$). Esto señala que la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo no difieren según la modalidad presencial y en casa (véase Figura 2).

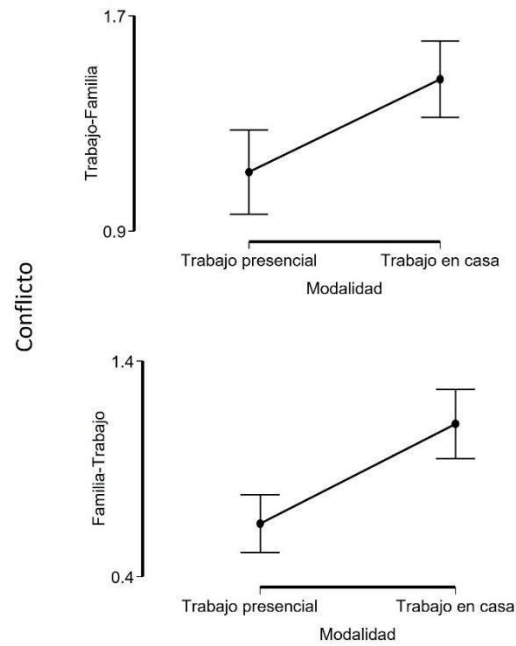
Tabla 2. Comparación de medias entre el conflicto/conciliación de acuerdo con la modalidad presencial y en casa

Características	Presencial (n= 110)		En casa (n= 97)		t (gl, 205)	p	d	IC 95 % de la dif.	
	M	DE	M	DE				LI	LS
Conflicto									
Trabajo-familia	1,11	.83	1,46	.70	-3,23†	.001	.44	-.724	-.171
Familia-trabajo	.64	.71	1,10	.79	-4,39	< .001	.61	-.893	-.333
Conciliación									
Trabajo-familia	1,73	.76	1,78	.62	-0,58†	.559	.08	-.354	.192
Familia-trabajo	2,19	.77	2,09	.64	0,999	.319	.13	-.135	.412
Total	1,41	.50	1,61	.38	-3,21†	.002	.44	-.719	-.166

Nota. †= corregido con Welch; gl: grados de libertad; t= prueba de Student; p= significancia; d= tamaño del efecto; d de cohen; IC= Intervalo de confianza; LI=Límite inferior; LS= Límite superior.

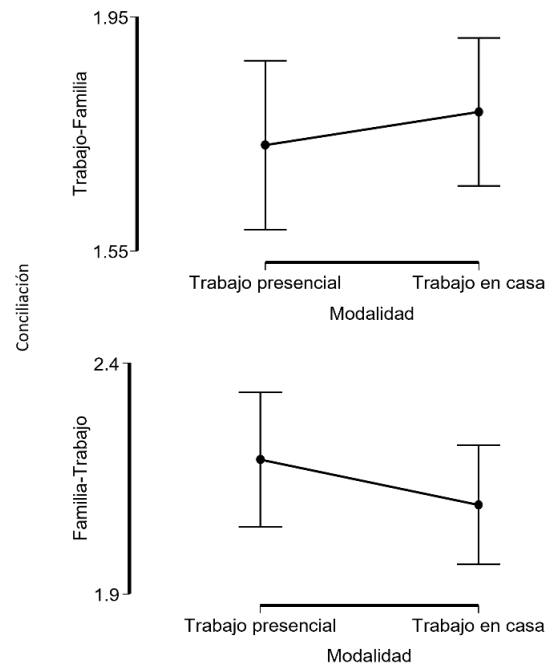
Fuente. Elaboración propia.

Figura 1. Condición de conflicto



Fuente. Elaboración propia.

Figura 2. Condición de conciliación



Fuente. Elaboración propia.

4. Discusión

El presente estudio se propuso examinar las diferencias en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo (presencial/en casa) durante el COVID-19. El análisis inferencial indicó diferencias significativas entre la modalidad presencial y en casa, con un promedio más alto del conflicto trabajo-familia en esta última modalidad, y un mayor tamaño del efecto en el conflicto desde la familia hacia el trabajo. Por otro lado, la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo no tuvo diferencias significativas en función de la modalidad de trabajo.

El conflicto trabajo-familia es un riesgo psicosocial (Andrade y Landero, 2015). En este sentido, el hallazgo del conflicto en la dirección familia-trabajo podría estar asociado con las violaciones de los límites entre los roles familiares y los laborales (Carvalho, Santos, Ribeiro y Chambel, 2021). Las dinámicas de trabajo que acontecieron con el aislamiento preventivo, demandaron a los trabajadores establecer en su hogar un lugar de trabajo (Céspedes *et al.*, 2021) y segmentar física, psicológica y emocionalmente ambos contextos en un mismo espacio físico (Herrera, 2021). Esta delimitación entre los dos roles puede generar una carga que afecta el equilibrio entre la familia y el trabajo, y a su vez, ocasionar *burnout* en los teletrabajadores (Carvalho *et al.*, 2021).

En este orden de ideas, al compartir en un mismo espacio tanto el trabajo como la cotidianidad del hogar, los trabajadores pueden percibir conflicto de la familia hacia el trabajo. En otras palabras, los trabajadores deben suspender sus actividades laborales para atender a las demandas domésticas en horario laboral (Delanoeije, Verbruggen y Germeys, 2019).

En la investigación, en ambas modalidades se encontró mayor conflicto en la dirección del trabajo a la familia. En coherencia con este hallazgo, Barriga *et al.* (2021) encuentran que hay mayor conflicto del trabajo a la familia que de la familia al trabajo. Según refieren, los participantes reportaron sobrecarga laboral y aumento de horas diarias laborales que los

llevaron a experimentar cansancio físico, fatiga cognitiva y agotamiento emocional, lo cual influyó negativamente en su experiencia familiar.

Se ha demostrado que la modalidad de teletrabajo implica aumento de horas laborales y mayor conflicto trabajo-familia en comparación con los no teletrabajadores (Niu *et al.*, 2021). Por ejemplo, los hallazgos presentados por Abendroth y Reimann, (2018) indicaron que los empleados que teletrabajan presentaron niveles más altos de conflicto trabajo-familia que aquellos que no teletrabajan. Esto se debe a que los teletrabajadores estaban inmersos en culturas laborales de altas demandas, donde se espera que se trabajen muchas horas, se esté en constante disponibilidad y se cuente con alta tolerancia al estrés.

Lo anterior ha sido validado por un estudio previo, donde se asoció el aumento de horas de trabajo bajo la modalidad virtual una vez iniciada la pandemia, con mayores riesgos de impacto en la salud mental y bienestar de los trabajadores, y con afectaciones en la vida familiar y personal (Lizana y Vega-Fernandez, 2021). Adicionalmente, el impacto negativo y significativo del trabajo desde casa en el balance trabajo-familia ha contribuido a la disminución de la satisfacción laboral y el aumento del estrés; consecuencias explicadas por el cambio organizacional repentino, la carencia de recursos físicos para asumir el trabajo desde el hogar y la dificultad para establecer límites psicológicos y físicos entre la vida personal y laboral (Irawanto, Novianti y Roz, 2021).

Por el contrario, Jostell y Hemlin (2018) identificaron que teletrabajar fuera del horario laboral no se relacionó significativamente con el conflicto trabajo-familia. No obstante, según estos autores, los trabajadores de la muestra tenían la flexibilidad de decidir su horario laboral, lo que podría haber impactado positivamente, ya que tener el control del horario de trabajo se relaciona positivamente con el compromiso organizacional y el equilibrio trabajo-familia (Bai, Gopalan, Beutell y Ren, 2021).

En esta investigación se encuentra que hay mayor conflicto en la relación trabajo-familia en los trabajadores que están desde casa, en comparación con quienes trabajan desde la

presencialidad; además, los promedios son más altos para el conflicto del trabajo hacia la familia, aunque hay un mayor tamaño del efecto en la dirección de la familia hacia el trabajo. Estos hallazgos resultan útiles, sobre todo porque las empresas deben acoger la reciente normatividad en Colombia que regula el trabajo en casa (Ley 2088 de 2021) y la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022). Esto implica que las organizaciones hagan de la conciliación trabajo-familia una práctica organizacional saludable (Acosta, Cruz-Ortiz, Salanova y Llorens, 2015; Salanova, Llorens y Martínez, 2019), lo cual invita a que se conciba esta interacción como un potente recurso que se asocia con la salud mental de los trabajadores que laboran desde la presencialidad, y especialmente, de quienes trabajan desde casa.

De esta manera, apoyar una cultura organizacional de conciliación trabajo-familia no solo aporta al bienestar y satisfacción de los trabajadores, sino a la productividad y desempeño (Abendroth y Reimann, 2018). Con respecto a este punto, el presente estudio busca llamar la atención sobre el fenómeno en el que las organizaciones otorgan a los trabajadores oportunidades para el desarrollo de habilidades, mayor participación en la organización, mejores ingresos y condiciones laborales, a costa de una cuota alta de intensificación y menor calidad de tiempo de trabajo (López-Igual y Rodríguez-Modroño, 2020), que termina por impactar negativamente la salud mental de los trabajadores y su dimensión familiar y personal.

De ahí que el informe de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, ([OECD], por sus siglas en inglés) advirtiera sobre el impacto del número de horas que una persona trabaja, sobre la salud, la seguridad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. En Colombia el 23,7 % de los empleados remunerados trabajan con horarios muy largos, cifra que supera el promedio de la OECD de 10 %. Esto implica una reducción de tiempo destinado para el cuidado personal (dormir, comer) y para el ocio (tiempo con amigos, familiares, actividades personales) (OECD, 2020). Sin lugar a dudas, es imperante que el Estado colombiano gestione acciones públicas y políticas orientadas a la construcción de condiciones de trabajo decente (Naciones Unidas, 2018).

Sumado a lo anterior, la incorporación de las TIC al mundo del trabajo ha traído diversos cambios y exigencias. Por ejemplo, una investigación realizada en México indica que los jóvenes —específicamente las generaciones Y y Z, a pesar de estar inmersos en la tecnología—, tienen como expectativas laborales contextos organizacionales que proporcionen calidad de vida, políticas de conciliación trabajo-familia, y con ello, flexibilidad laboral y respeto por las horas no laborales (Scalzo, Terán-Bustamante y Martínez-Velasco, 2021).

Lo esbozado hasta el momento, se convierte en una oportunidad para que las empresas reconozcan y acepten que el mundo ha cambiado con la pandemia (Gordon, 2020), y que, consecuentemente, sus políticas, lineamientos y la visión de lo humano en las organizaciones de trabajo se debe transformar.

5. Conclusiones

Se encontraron promedios más altos de conflicto trabajo-familia en la modalidad de trabajo en casa (CTF = 1,46, $p < .001$, CFT = 1,10, $p < .001$), con un tamaño del efecto grande en la dirección del conflicto familia-trabajo ($d = 0,61$). Estos hallazgos aportan en la comprensión de las diferencias de la interacción trabajo-familia según las modalidades de trabajo.

Al asumir que la modalidad de trabajo en casa puede ser una práctica que permanezca aún finalizada en la pandemia por COVID-19 —puesto que la evidencia muestra también sus múltiples beneficios—, se recomienda a los tomadores de decisiones en las organizaciones, implementar estrategias organizacionales que les permita capitalizar con mayor efectividad los aprendizajes que tienen lugar en las nuevas modalidades de trabajo. A saber, podrían proporcionar formas claras de planificación, priorización y rediseño del trabajo, que le permitan a sus trabajadores cumplir sus objetivos sin experimentar sobrecarga de trabajo ni conflicto entre su vida familiar y laboral (Andrade y Petiz, 2021). De igual forma, se podrían entregar herramientas psicológicas para que quienes trabajan desde casa puedan prevenir el conflicto en la dirección familia-trabajo.

Ahora bien, el uso de medidas de autoinforme y la característica transversal de este estudio limitan el establecimiento de relaciones causales. Para futuros estudios se sugiere analizar el papel moderador de variables sociodemográficas y laborales como el género, el número y la edad de los hijos, estado civil, número de horas laborales, ocupación, cargo y jornada laboral en la relación trabajo-familia y modalidad de trabajo, pues la evidencia científica apunta a que estas variables afectan el teletrabajo (Waismel-Manor, Wasserman y Shamir-Balderman, 2021; Zhang, Moeckel, Tsui y Shuai, 2020).

Estudios recientes señalan relaciones entre la ITF, el capital psicológico y la calidad de vida en el trabajo. Se evidencia que los supervisores que tienen un comportamiento dirigido al apoyo familiar, impactan positivamente en el capital psicológico de los trabajadores (Zhou *et al.*, 2022), y este a su vez, se relaciona negativamente con el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo (Yan, Bai, Mansor y Cho, 2022). Por su parte, la calidad de vida en el trabajo y la ITF parecen tener una relación bidireccional, por un lado, brindar al trabajador libertad, reconocimiento y recompensas puede favorecer la calidad de vida en el trabajo y determinar la capacidad del individuo para mantener un equilibrio entre su vida laboral y familiar (Bhende, Mekoth, Ingalhalli y Reddy, 2020); mientras que asignar tiempos desproporcionados a sus roles laborales o familiares, puede afectar negativamente la calidad de vida en el trabajo (Askari, Rafiei, Akbari, Ebrahimi, Dehghani y Shafii, 2019).

Consecuentemente, la integración de variables como el capital psicológico o la calidad de vida en el trabajo, podrían aportar evidencia que puede ampliar el marco explicativo para generar estrategias que promuevan prácticas organizacionales saludables (conciliación trabajo-familia, desarrollo de fortalezas, prevención del acoso laboral), que contribuyan al bienestar de los trabajadores (Quiroz-González *et al.*, 2020; Salanova *et al.*, 2019).

Esta investigación puede ser vista como un paso importante para integrar las diferencias por la pandemia de COVID-19 sobre los trabajadores, y evidenciar riesgos psicosociales según las modalidades de trabajo. Con base en lo anterior, se recomienda a las organizaciones partir de políticas de conciliación trabajo-familia enfocadas en el cuidado de la salud mental, así

como estrategias de integración positiva de los roles familiares y laborales, con especial atención a quienes trabajan desde casa.

6. Referencias

- Abendroth, A.; Reimann, M. (2018). Telework and work–family conflict across workplaces: Investigating the implications of work–family-supportive and high-demand workplace cultures. En S. Lee Blair y J. Obradović (Eds.) *The work-family interface: Spillover, complications, and challenges*. (Vol. 13, pp. 323-348). Bingley, Reino Unido: Emerald Publishing Limited. DOI: <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013017>
- Acosta, H.; Cruz-Ortiz, V.; Salanova, M.; Llorens, S. (2015). Healthy organization: Analysing its meaning based on the HERO Model. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 323-350. DOI: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>
- Alcover, C. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 1-7. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-1.pdf>
- Andrade, C.; Petiz, E. (2021). Telework and Work–Family conflict during Covid-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103. DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Andrade, L.; Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270/20880>
- Askari, R.; Rafiei, S.; Akbari, R.; Ebrahimi, E. H.; Dehghani, A.; Shafii, M. (2019). The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 436-440. DOI: <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656880>
- Badrfam, R.; Zandifar, A. (2020). COVID-19 and mental health: An Iranian perspective. *Asian Journal of Psychiatry*, 54. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102266>

- Bai, B.; Gopalan, N.; Beutell, N.; Ren, F. (2021). Impact of absolute and relative commute time on work-family conflict: Work schedule control, child care hours, and life satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(4), 586-600. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10834-021-09752-w>
- Bakker, A.; Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. DOI: <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A.; Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Barbieri, B.; Balia, S.; Sulis, I.; Cois, E.; Cabras, C.; Atzara, S.; De Simone, S. (2021). Don't call it smart: Working from home during the pandemic crisis. *Frontiers in Psychology*, 12(741585), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741585>
- Barriga, H.; Campoverde, R.; Coello-Montecel, D.; Ochoa, P.; Paredes-Aguirre, M. (2021). The influence of work-family conflict on burnout during the Covid-19 Pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10302. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Bhende, P.; Mekoth, N.; Ingalhalli, V.; Reddy, Y. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265. DOI: <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Carvalho, V.; Santos, A.; Ribeiro, M.; Chambel, M. (2021). Please, do not interrupt me: Work-Family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers' burnout and flourishing. *Sustainability*, 13(13), 7339. DOI: <https://doi.org/10.3390/su13137339>
- Céspedes, F.; Fuentes, C.; Molina, V.; Rebolledo, C.; Luengo, C.; Madero, S. (2021). Percepciones que tienen trabajadores chilenos sobre el impacto del teletrabajo en el entorno de COVID-19. *Ciencia y Enfermería*, 27(19). DOI: <https://doi.org/10.29393/ce27-19ptfs60019>
- Çetin, M.; Dede, B.; Kökalan, Ö.; Dede, E. (2021). A multilevel investigation of the effects of daily work-family interaction on daily affect during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Family Issues*, 0(0), 1-22. DOI: <https://doi.org/10.1177/0192513X211044487>

- Chen, H.; Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on Restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102850>
- Choi, E. Y.; Choi, S. H.; Lee, H. (2021). The association between job quality profiles and work-life balance among female employees in Korea: A latent profile analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1672. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041672>
- De Carvalho Chinelato, R.; Ferreira, M.; Valentini, F. (2019). Work engagement: A study of daily changes. *Ciencias Psicológicas*, 13(1), 3-18. DOI: <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1805>
- Delanoeije, J.; Verbruggen, M.; Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A Day-to-Day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- Departamento Nacional de Planeación. (2021). *Modernización del Estado en época de pandemia. Serie tres. Nuevas modalidades de trabajo en el Estado durante la pandemia*. Recuperado de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/S03_Nuevas_modalidades_de_trabajo.pdf
- Duque, J.; Pérez, L. (2021). Reward, social support and general health in colombian teleworkers. A mixed study. En N. Black, P. Neumann e I. Noy (Eds.) *Proceedings of the 21st Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021) Volume I: Systems and Macroergonomics*. (pp. 123-130). Cham: Springer. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-74602-5>
- Geurts, S.; Taris, T.; Kompier, M.; Dijkers, J.; Van Hooff, M.; Kinnunen, U. (2005). Work-Home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 19(4), 319-339. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gordon, S. (2020). El COVID-19 y la salud mental: ¿cuáles son las consecuencias? *Psicología Iberoamericana*, 28(1). DOI: <https://doi.org/10.48102/pi.v28i1.198>

- Greenhaus, J.; Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J.; Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, J. (2021). El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 1-24. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1063
- Hu, Z.; Lin, X.; Kaminga, A.; Xu, H. (2020). Impact of the COVID-19 Epidemic on lifestyle behaviors and their association with subjective well-being among the general population in mainland China: Cross-sectional study. *Journal of Medical Internet Research*, 22(8), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.2196/21176>
- Irawanto, D.; Novianti, K.; Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. DOI: <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- JASP Team. (2020). *JASP (Version 0.14.1) [Computer software]*. Recuperado de <https://jasp-stats.org/faq/how-do-i-cite-jasp/>
- Jostell, D.; Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work*, 60(3), 475-483. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-182748>
- Landolfi, A.; Barattucci, M.; De Rosa, A.; Lo Presti, A. (2021). The association of job and family resources and demands with life satisfaction through work-family balance: A longitudinal study among italian schoolteachers during the COVID-19 Pandemic. *Behavioral Sciences*, 11(10), 136. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs11100136>
- Ley 1090 de 2006. (6 de septiembre de 2006). *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código deontológico y bioético y otras disposiciones*. Diario Oficial, núm. 46383. Congreso de Colombia.

Ley 2088 de 2021. (12 de mayo de 2021). *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Lizana, P.; Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher teleworking during the Covid-19 Pandemic: Association between work hours, work-family balance and quality of life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7566. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18147566>

López-Igual, P.; Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 8797. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12218797>

Matisāne, L.; Paegle, L.; Akūlova, L.; y Vanadziņš, I. (2021). Challenges for workplace risk assessment in home offices—results from a qualitative descriptive study on working life during the first wave of the COVID-19 Pandemic in Latvia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10876. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph182010876>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2020). *Penetración de teletrabajo en Colombia. Quinta medición*. Recuperado de https://mintic.gov.co/portal/715/articles-179742_recurso_1.pdf

Moreno, B.; Sanz, A.; Rodríguez, A.; Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. Recuperado de <https://repository.uibn.ru.nl/bitstream/handle/2066/76872/76872.pdf>

Naciones Unidas. (2018). *Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia: los retos para 2030*. https://www.undp.org/content/dam/colombia/docs/ODS/undp_co_PUBL_julio_ODS_en_Colombia_los_retos_para_2030_ONU.pdf

Newby, J. M.; O'Moore, K.; Tang, S.; Christensen, H.; Faasse, K. (2020). Acute mental health responses during the COVID-19 Pandemic in Australia. *PLoS ONE*, 15(7), 1-21. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236562>

- Niu, Q.; Nagata, T.; Fukutani, N.; Tezuka, M.; Shimoura, K.; Nagai-Tanima, M.; Aoyama, T. (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 16(10), e 0256530. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530>
- Oakman, J.; Kinsman, N.; Stuckey, R.; Graham, M.; Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimize health? *BMC Public Health*, 20(1), 1-13. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Organization for Economic Cooperation and Development [OECD]. (2020). How's Life? 2020: Measuring Well-being, Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>
- Organización Internacional del Trabajo. (30 de junio de 2020). *Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
- Peiró, J.; Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10. Recuperado de <https://umivaleactiva.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Quiroz-González, E.; Loaiza, J.; Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. En *Organizaciones saludables. Una contribución desde la psicología y la comunicación*. (p. 201). Colombia: Universidad Católica de Pereira. Recuperado de <https://editorial.ucp.edu.co/index.php/e-books/catalog/book/13>
- Rajkumar, R. (2020). COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 52, 102066. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102066>
- Ramos, V.; Ramos-Galarza, C.; Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), e1450. DOI: <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Resolución 8430 de 1993. (4 de octubre de 1993). *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Ministerio de Salud.

- Salanova, M. (2020). ¿Cómo sobrevivir al COVID-19? Apuntes desde la resiliencia organizacional. *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 670-676. DOI: <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1795397>
- Salanova, M.; Llorens, S.; Martínez, I. (2019). *Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva*. Pamplona: Aranzadi.
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76. DOI: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Scalzo, G.; Terán-Bustamante, A.; Martínez-Velasco, A. (2021). Balancing work, family, and personal life in the mexican context: The future of work for the “COVID-19 generation”. En G. Dávila-Aragón y S. Rivas-Aceves (Eds.) *The future of companies in the face of a new reality*. (pp. 109-129). Singapore: Springer. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-981-16-2613-5>
- Shin, Y.; Hur, W.; Park, K. (2021). The power of family support: The long-term effect of Pre-COVID-19 family support on mid-COVID-19 work outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10524. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph181910524>
- Steffensen, D.; McAllister, C.; Perrewé, P.; Wang, G.; Brooks, C. (2021). “You’ve got mail”: A daily investigation of email demands on job tension and work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 325-338. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09748-1>
- Villavicencio-Ayub, E.; Quiroz-González, E.; García-Meraz, M.; Santamaría-Plascencia, E. (2021). Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por COVID-19 en México. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 85-93. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4270>
- Waismel-Manor, R.; Wasserman, V.; Shamir-Balderman, O. (2021). No room of her own: Married couples’ negotiation of workspace at home during COVID-19. *Sex Roles*, 85(11), 636-649. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11199-021-01246-1>
- Yan, Z.; Bai, N.; Mansor, Z.; Choo, W. (2022). Effects of psychological capital and person-job fit on hospitality employees’ work-family conflict, family-work conflict and job performance: The moderating role of marital status. *Frontiers in Psychology*, 13, 868971. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868971>

Yu, G.; Meng, Y.; Zhou, C. (2022). How does family-supportive supervision influence work-family conflict in China? The role of boundary control and empowerment-focused HRM. *Asia Pacific Business Review*, 1-17. DOI: <https://doi.org/10.1080/13602381.2022.2103309>

Zhang, S.; Moeckel, R.; Tsui, A.; Shuai, B.; Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

Zhou, X.; Jin, L.; Wang, Y.; Liao, W.; Yang, H.; Li, L. (2022). The influence of family supportive supervisor behavior on employee creativity: The mediating roles of psychological capital and positive emotion effect of family support supervisor. *Frontiers in Psychology*, 13, 824840. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.824840>