



## CONDICIONES DE TELETRABAJADORES EN LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA, EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA

Área de investigación: Administración de la tecnología e Informática administrativa

### **Ana Isabel Ordóñez Parada**

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
México  
aordonez@uach.mx

### **Carmen Romelia Flores Morales**

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
México  
rmeflore@hotmail.com

### **Irma Leticia Chávez Márquez**

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
México  
ilchavez@uach.mx

XXII  
CONGRESO INTERNACIONAL DE  
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN  
E INFORMÁTICA

## CONDICIONES DE TELETRABAJADORES EN LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA, EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA



### Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar si las condiciones específicas de la forma como se teletrabaja en Chihuahua influyen en la relación de trabajo-familia. Se analizaron 247 teletrabajadores de diferentes empresas en la ciudad de Chihuahua, Chih. México. Se trabajó con variables relacionadas con las condiciones bajo las cuales el sujeto teletrabaja, y sobre el conflicto del teletrabajador con su familia, los resultados obtenidos fueron: Las variables que estadísticamente generan un interferencia en la relación trabajo-familia son: el número de personas que se encuentran en el hogar mientras se teletrabaja, la responsabilidad que tiene el teletrabajador en su hogar y trabajo, la flexibilidad que se le otorgue al teletrabajador para trabajar y la relación que tiene el teletrabajador con su supervisor directo.

**Palabras clave.** Teletrabajo, responsabilidad, flexibilidad

### Introducción

Las nuevas tecnologías y, en particular las denominadas tecnologías de la información y la comunicación (Tics) han proyectado su incidencia en la organización de las relaciones laborales, reflejada en la figura tradicional o normal del contrato de trabajo, con lo cual comienzan a surgir nuevas modalidades de contratación laboral o formas atípicas. Estas formas atípicas de contratación laboral se diferencian del modelo típico, pues falta en ellas algunos de sus elementos (v. gr. la jornada a tiempo completo o la duración indefinida del contrato), o bien, porque modifican algunos de los elementos fundantes del empleo fordista, como es la localización de la prestación de los servicios en el lugar físico de la empresa. La autonomía sobre el trabajo y el manejo propio del tiempo de cada teletrabajador son determinantes, por lo cual cada día más trabajadores toman el reto de teletrabajar. Sin embargo esto puede convertirse en una trampa ya que muchos terminan trabajando más tiempo de su carga establecida, lo cual genera conflicto en la vida familiar (Ordoñez, 2012) (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2005). Como resultado la familia y el trabajo pueden verse perjudicados o beneficiados con el teletrabajo. Existen aspectos positivos y negativos en relación al teletrabajo, esta investigación tiene como objetivo la necesidad de comprobar si las condiciones específicas de la forma como se teletrabaja en la ciudad de Chihuahua, Chih. México, influyen en la relación de trabajo-familia. Un argumento que incide en el interés de las personas para teletrabajar es la posibilidad de contar con un ambiente más tranquilo para

concentrarse, ya que en las oficinas de trabajo pueden haber muchas distracciones que dificultan la realización de las tareas (Peters, Tijdens y Wetzels, 2001) citado por Solís (2015). Sin embargo en el hogar también ocurren distracciones que dificultan la concentración (Mello, 2007), ocasionadas por la familia o las personas que se encuentren en el hogar cuando se está teletrabajando.



### Revisión de literatura

Teletrabajo fue definido por primera vez en la década de 1970 por Jack Nilles, como: “cualquier forma de sustitución desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” Thibault (2001).

Más recientemente, Thibault (2011) define al teletrabajo como: "una forma de organización y/o de ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.

Una particularidad del teletrabajo es el que engloba una amplia gama de actividades, requiere el uso frecuente de tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, pudiendo ser realizado por cualquier persona independiente del género, edad y condición física. De la definición anterior, siguiendo lo planteado por Ugarte (2004) y por Thibault (2001), se puede establecer que el teletrabajo constaría de tres elementos distintivos:

a) Elemento geográfico o locativo: esta particularidad supone que el teletrabajo es ante todo un tipo de trabajo a distancia.

b) Elemento tecnológico o cualitativo: además del trabajo a distancia, el teletrabajo requiere como uno de sus elementos definitorios la utilización intensiva de una determinada tecnología que permita precisamente el desarrollo de una tarea productiva fuera del centro de funcionamiento de la organización.

Cada cambio de paradigma económico implica entonces profundas transformaciones y el surgimiento de nuevas técnicas y tecnologías que terminan inyectando a las empresas una nueva forma de hacer las cosas, un resurgir empresarial. Es en ese momento donde surge la tecnología como la solución a los factores de comunicación y la optimización de recursos. La creatividad y la innovación se convierten en bandera de las organizaciones (Orlando, 2015). Todo esto conduce a generar nuevas estrategias para que el trabajador tenga mayor flexibilidad y para que las empresas puedan disminuir sus costos y diversificar la oferta laboral que se necesitaba. Esto conduce entonces a flexibilizar la fuerza laboral y a la reducción de los



tiempos muertos en los cuales el trabajador debía estar disponible en caso de ser requerido (Soria, 2010).

### Espacio del teletrabajo

La adecuación del espacio físico de trabajo es un determinante de gran importancia para la efectividad del teletrabajo, esto debido a que dicha adecuación plantea una vía que las personas utilizan para separar el ámbito laboral del familiar, tal como menciona Orlando (2015), el ambiente de trabajo está compuesto por los medios físicos, y el ambiente en general, el local, los materiales, los implementos, muebles, también incluye el ambiente o clima de trabajo. Golden (2009) recomienda la colocación de barreras en el hogar para establecer una distancia entre los asuntos familiares y laborales y así evitar el conflicto que se da entre trabajo y familia. En la actualidad se incrementa la posibilidad de realizar las actividades laborales en diversos espacios físicos y fuera del establecimiento de la empresa, lo que es producto de la fragmentación de los procesos productivos y los servicios y, en parte, de los límites más difusos que posibilita la tecnología entretiempo de trabajo, de ocio o de no trabajo (Riquelme, 2010).

### Personas en el hogar

Las personas dedican la mayor parte de su tiempo, su dinero y su energía a dos esferas fundamentales: la familia y el trabajo. El primero les genera una satisfacción personal, conyugal y parental dada a partir de los lazos afectivos mientras que en el segundo encuentran y construyen, una satisfacción personal al colocar a disposición de otros sus capacidades, sin embargo la coexistencia de estas dos esferas, en un mismo entorno donde se desarrolla el teletrabajo implica cierto grado de distracciones que dificultan la concentración, debida a la misma presencia de los miembros de dicha familia quienes se encuentran en el hogar cuando se está teletrabajando (García y Pérez, 2013).

### Cantidad días teletrabajando

El teletrabajo constituye una relación gana - gana entre los empleadores y el trabajador ya que trae beneficios tales como: la generación de empleo; el aumento de la formalización laboral puesto que las empresas vincularan a los teletrabajadores mediante contrato laboral a término fijo o indefinido; la reducción de costos operacionales; el mejor aprovechamiento del tiempo ya que los trabajadores tienen mayor disponibilidad para compartir en familia, para realizar las funciones laborales con mayor dedicación y contar con más tiempo para otras actividades como capacitarse en otras áreas; y la mejora en la calidad de vida de la clase trabajadora ya que hay menos riesgos de salud porque no hay la misma exposición a la contaminación ambiental y se reduce el estrés



puesto que no hay presiones tales como el tráfico, entre otras. De estas y otras formas el teletrabajo contribuye a un balance en la vida laboral. Así, quienes pasen más tiempo laboral en sus hogares logran un mejor balance entre el trabajo y el resto (Jaramillo 2014).

### Flexibilidad



Desde una perspectiva general, la flexibilidad estratégica u organizativa puede definirse como la capacidad de la organización en su conjunto para adaptarse, responder, reaccionar o anticiparse a un entorno cambiante a la vez que se satisfacen de forma rápida y económica las necesidades del mercado (Volberda, 1997). Es decir, la flexibilidad organizativa sirve para gestionar la incertidumbre con una organización flexible de recursos flexibles. Desde una perspectiva más operativa, la flexibilidad organizativa puede alcanzarse de distintas formas, las cuales pueden agruparse en tres áreas de flexibilidad: flexibilidad de producción, flexibilidad de la estructura organizativa, y flexibilidad de los recursos humanos. Así pues, la práctica del teletrabajo exige un cierto nivel de flexibilidad en lo que respecta a los recursos humanos y el sistema de supervisión y gestión que los dirige, esto consiste en cambiar hacia un enfoque de gestión basada en los resultados más que en el control por sí mismo.



### Responsabilidad

Un elemento contextual que puede moderar los efectos del teletrabajo es el estilo de gestión del supervisor. Consecuente con a esto Wiesenfeld, Raghuram, y Garud (1999) citado por Solís (2015), habían señalado que los métodos de control para la supervisión del trabajador pueden ser disfuncionales para quienes teletrabajan. A la vez Pyöriä (2011) y Golden (2009) citados por Solís (2015) mencionan que para que el teletrabajo funcione se necesita de supervisores que dejen la gestión tradicional basada en el control y se enfoquen más en una gestión basada en resultados.



### Alcances del teletrabajo

La ciudad de Chihuahua tiene un aumento de población desde la época industrial, sin embargo, es hoy en día cuando se vive una sobrepoblación. Chihuahua cuenta con diferentes puntos estratégicos de comercio y diferentes áreas que deben de servir como un lugar de distracción y por qué no, familiar, pero actualmente está sobre poblado de empresas y trabajadores. Esto es una modalidad de poblamiento cuya característica es la aglomeración, traduciéndose en un exceso exponencial en el tráfico de la mancha urbana y aumentando el tiempo de traslado entre el hogar y la zona de trabajo o estudio. Una interpretación posible de este hecho es que, en el primer caso, las personas se desplazan dentro de la ciudad para desempeñarse como parte activa del mercado laboral y, en el segundo, la



movilidad está motivada fundamentalmente por la necesidad de invertir en capital humano, como una estrategia relativamente eficaz para mejorar sus condiciones de empleabilidad y su efectiva inserción laboral. En este contexto el teletrabajo se justifica y plantea como mecanismo de articulación del mercado laboral, que es donde “se ponen en correspondencia los individuos y los empleos, y se fijan los salarios”, sirviendo como un efectivo método para descongestionar y reducir los tiempos muertos de productividad laboral.



### Planteamiento del problema

El teletrabajo responde al equilibrio entre las dinámicas de localización comparadas entre hogares y los lugares de trabajo, o también, la reducción de los costos de servicios, de recursos, disminuye la contaminación ambiental y además se pueden contemplar personas con alguna discapacidad física.

Existen condiciones que pueden interferir con un buen equilibrio en el desempeño del teletrabajo, las cuales son: 1. El espacio que las personas utilizan para trabajar en el hogar, 2. La presencia de personas en el hogar mientras se trabaja, 3. La cantidad de días de teletrabajo, 4. La flexibilidad para teletrabajar en el horario de conveniencia, 5. Las responsabilidades de un sujeto fuera de su trabajo.

### Objetivo general

Determinar si las condiciones específicas de la forma como se teletrabaja influyen la relación de trabajo-familia en teletrabajadores de la ciudad de Chihuahua.

### Objetivos específicos

- 1: Identificar el espacio que las personas utilizan para trabajar en el hogar.
- 2: Compararla presencia de personas en el hogar mientras se trabaja.
- 3: Identificar la cantidad de días de teletrabajo.
- 4: Indicar la flexibilidad para trabajar en el horario de conveniencia.
- 5: Identificar las responsabilidades de un sujeto fuera de su trabajo.



### Hipótesis general

Las condiciones en las cuales se teletrabaja influyen en la relación trabajo-familia en teletrabajadores de la ciudad de Chihuahua.

### Hipótesis alternativa

Las condiciones en las cuales se teletrabaja no influyen en la relación trabajo-familia en teletrabajadores de la ciudad de Chihuahua.

### Hipótesis específicas

Hipótesis 1. Los teletrabajadores que poseen una habitación de estudio para trabajar tienen menos interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, trabajan menos horas a la semana, que quienes teletrabajan en sus dormitorios u otros espacios del hogar.

Hipótesis 2. La presencia de personas en el hogar mientras se teletrabaja incrementa las interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, ocasiona que las personas deban trabajar más horas a la semana.

Hipótesis 3: El aumento en la cantidad de días de teletrabajo permite que los sujetos disminuyan las interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, ocasiona una reducción en las horas laboradas.

Hipótesis 4: Los teletrabajadores que tienen mayor flexibilidad de horario para realizar sus labores muestran menores interferencias de la familia hacia el trabajo, o del trabajo hacia la familia, o bien, trabajan menos horas a la semana.

Hipótesis 5: Quienes poseen mayores responsabilidades fuera del ámbito laboral, logran reducir las interferencias del trabajo hacia la familia o de la familia hacia el trabajo, o bien logran reducir las horas de trabajo.



## Matriz de congruencia

Título	Problema	Objetivo general	Hipótesis general	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
 <p>Condiciones de Teletrabajadores en la relación Trabajo-familia, en la ciudad de Chihuahua</p>	<p>Existen condiciones que pueden interferir con un buen equilibrio en el desempeño del teletrabajo, las cuales son: 1. El espacio que las personas utilizan para trabajar en el hogar, 2. La presencia de personas en el hogar mientras se trabaja, 3. La cantidad de días de teletrabajo, 4. La flexibilidad para teletrabajar en el horario de conveniencia, 5. Las responsabilidades de un sujeto fuera de su trabajo.</p>	<p>Determinar si las condiciones específicas de la forma como se teletrabaja influyen la relación de trabajo-familia en teletrabajadores de la ciudad de Chihuahua.</p>	<p>Las condiciones en las cuales se teletrabaja influyen en la relación trabajo-familia en teletrabajadores de la ciudad de Chihuahua.</p>	1: Identificar el espacio que las personas utilizan para trabajar en el hogar.	Hipótesis 1. Los teletrabajadores que poseen una habitación de estudio para trabajar tienen menos interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, trabajan menos horas a la semana, que quienes teletrabajan en sus dormitorios u otros espacios del hogar.
				2: Comparar la presencia de personas en el hogar mientras se trabaja.	Hipótesis 2. La presencia de personas en el hogar mientras se teletrabaja incrementa las interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, ocasiona que las personas deban trabajar más horas a la semana.
				3: Identificar la cantidad de días de teletrabajo.	Hipótesis 3: El aumento en la cantidad de días de teletrabajo permite que los sujetos disminuyan las interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, ocasiona una reducción en las horas laboradas.
				4: Indicar la flexibilidad para trabajar en el horario de conveniencia.	Hipótesis 4: Los teletrabajadores que tienen mayor flexibilidad de horario para realizar sus labores muestran menores interferencias de la familia hacia el trabajo, o del trabajo hacia la familia, o bien, trabajan menos horas a la semana.
				5: Identificar las responsabilidades de un sujeto fuera de su trabajo.	Hipótesis 5 : Quienes poseen mayores responsabilidades fuera del ámbito laboral, logran reducir las interferencias del trabajo hacia la familia o de la familia hacia el trabajo, o bien logran reducir las horas de trabajo.

## Método

## Diseño de la investigación

La población de interés con la que se trabajó fueron los usuarios de tecnologías de información en el hogar que emplean la computadora para actividades laborales según nivel de escolaridad: Licenciatura, Maestría y Doctorado. El marco muestral se elaboró tomando en cuenta la base de datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2015 (INEGI, 2015).



La unidad de análisis fueron todas aquellas personas en la ciudad de Chihuahua que reunieron las siguientes características:

1. Se encuentren ubicadas en la ciudad de Chihuahua.
2. Tengan nivel de escolaridad de Licenciatura, Maestría o Doctorado.
3. Realicen teletrabajo, trabajo a distancia o actividades laborales en la computadora desde su hogar.



Con base en lo anterior, se identificaron 64,955 personas con estas características en la ciudad de Chihuahua y se procedió a la selección de la muestra. Según las características de la unidad de análisis, el muestreo fue probabilístico. Se aplicaron 382 encuestas, de las cuales solo se logro encuestar a 247 tele trabajadores, quedando sin encuestar 135 tele trabajadores por diferentes razones, modificando el nivel de confianza a 95% y margen de error máximo de 6.25%. Las variables del estudio que se evaluaron fueron, como variables dependientes, Interferencia del trabajo hacia la familia (IT) e Interferencia de la familia hacia el trabajo (IF); las variables independientes consideradas fueron: espacio para trabajar, personas presentes durante el teletrabajo, días dedicados a la jornada laboral, flexibilidad en el horario de trabajo, responsabilidad, tiempo de estar teletrabajando, tiempo con el mismo supervisor, género y edad. Instrumento: Se tomó como instrumento de medición base el realizado por Solís (2015), validado por Gutek, Searle y Klepa (1991) con el coeficiente alfa de Cronbach y el instrumento utilizado por Saxena, Ansari y Shankar (1995). Se encuestaron trabajadores que cumplieran con las condiciones establecidas de un teletrabajo en diferentes organizaciones. Las variables consideradas se presentan a continuación.



### Conflicto familia-trabajo y trabajo –familia

Fue medido mediante cuatro ítems que miden la interferencia del trabajo hacia la familia y cuatro de la familia hacia el trabajo Gutek y Klepa (1991) citado por Solís (2015). La escala de respuesta utilizada para estos ítems fue: Muy Frecuente, Algo frecuente, Poco frecuente, Nada frecuente o nunca.

El conflicto familia-trabajo y trabajo-familia se relacionó con las siguientes variables:

#### A. Espacio de teletrabajo

Se preguntó al teletrabajador por el lugar de la casa en donde trabaja con mayor frecuencia, se dicotomizó. 1. Habitación de estudio o Habitación específica para trabajar 0. Otro lugar.



**B. Personas en el hogar**

Se preguntó si generalmente hay al menos una persona en la casa cuando se teletrabaja. Las categorías de respuesta son: 1.Si 0.No.

**C. Días de teletrabajo**

Aquí se indaga la cantidad de días a la semana que el sujeto teletrabaja.

**D. Flexibilidad**

Se consulta si el teletrabajador tiene una alta flexibilidad para teletrabajar en el horario de su conveniencia. Las categorías de respuesta son 1. Si 0.No.

**E. Responsabilidad**

Se construye un indicador a partir de los siguientes ítems. Tiene hijos menores de 13 años. Realiza labores de cuidado por vejez, enfermedad, etc., sus estudios son: Profesional, maestría, doctorado, porcentaje del oficio doméstico que se realiza en casa.

**F. Variables de control**

Se utilizaron cuatro variables de control, estas fueron: Sexo, edad, tiempo de teletrabajar, institución para la cual teletrabaja.

**Resultados**

Mediante una correlación bivariada, se considera representativa la relación entre las variables que obtuvieron una correlación de Pearson con una significancia estadística. Las variables relacionadas medianamente pero con una significación estadística son: Interferencia Familia-Trabajo (IF) con número de personas presentes y con la edad del trabajador, de manera inversa se relaciona IF con la flexibilidad para trabajar. Interferencia Trabajo-Familia (IT) no se relaciona con ninguna de ellas. Hay relación baja entre el espacio para trabajar con el tiempo de estar teletrabajando, con el tiempo de tener el mismo supervisor inmediato y con la edad. El número de personas presentes mientras se teletrabaja, se relaciona inversamente con los días de trabajo por semana, con la flexibilidad de horario, con la responsabilidad respecto a la familia y con la edad, la relación es directa con el tiempo que se tiene con el mismo supervisor.



**Tabla 1**  
*Medias, desviación estándar y correlaciones de las variables en estudio*

Variables	M	DE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IF	1.98	.0155	1.0										
IT	1.70	.026	0.79	1.0									
Espacio	0.53	0.49	-0.13*	-0.09	1.0								
Personas	2.17	1.18	0.248**	0.26	-0.059	1.0							
Días	4.86	1.34	0.047	0.146	0.026	-0.169*	1.0						
Flexibilidad	0.91	0.21	-0.422**	-0.38	.097	-0.157*	-0.027	1.0					
Responsabilidad	10.21	22.32	0.083	0.18	0.91	-0.134*	0.172**	0.028	1.0				
Tiempo Teletrabajando	5.13	4.88	0.049	0.089	0.168**	-0.095**	0.189**	-0.054	0.059	1.0			
Tiempo trabajando con el actual supervisor	5.03	4.91	-0.035	.002	0.138*	.040**	0.182**	0.028	0.069	0.741**	1.0		
Sexo	0.38	0.48	0.057	.066	-0.002	-0.092	-0.086	-0.047	.567**	0.006	0.074	1.0	
Edad	36.97	9.57	0.003*	.040	0.149*	-0.091**	-0.02	0.017	-0.032	0.538**	0.465**	-0.034	1.0

*Nota: IF: Interferencia del Trabajo hacia la familia, IT: Interferencia de la Familia hacia el trabajo Tiempo \*p<0.10. \*\*p<0.05*

Se calcularon dos modelos de regresión lineal múltiple, uno para cada variable dependiente, Interferencia Familia-Trabajo (IF) e Interferencia





Trabajo-Familia (IT), con respecto a 9 variables independientes (espacio para trabajar, personas presentes durante el teletrabajo, días dedicados a la jornada laboral, flexibilidad en el horario de trabajo, responsabilidad, tiempo de estar teletrabajando, tiempo con el mismo supervisor, género y edad). El primer modelo presento un valor R de 0.496 y el segundo de 0.511, por lo que la relación con las variables independientes es muy similar en los dos casos.

Los resultados revelan que las variables que inciden en la Interferencia Familia-Trabajo (IF) y que son significativas estadísticamente fueron: el número de personas que hay en casa mientras se trabaja, la flexibilidad es inversa a IF, a mayor flexibilidad, menor conflicto; el grado de responsabilidad con la familia también influye en IF, y el tiempo que lleva de trabajar con su supervisor directo, también se comporta de manera inversa a IF, a mayor tiempo menor IF. Con respecto a incidencia en la Interferencia Trabajo-Familia (IT) y que son significativas estadísticamente fueron: el número de personas que hay en casa al estar teletrabajando, a mayor número de personas, mayor IT; la flexibilidad que se otorga para que se teletrabaje es inversamente a IT, a mayor flexibilidad, menor IT, finalmente también influye el tiempo de trabajar con el supervisor, a mayor tiempo, aumenta IT.

Los factores desfavorables para la Interferencia Familia-Trabajo y Trabajo-Familia son, el número de personas en casa al trabajar, el grado de responsabilidad familiar, mientras que los factores que favorecen el desarrollo del teletrabajo son la flexibilidad en el horario y el mayor tiempo trabajando con el supervisor directo.

**Tabla 2**  
*Coefficientes estandarizados para los modelos de regresión múltiple que explican la relación de las variables independientes con: interferencia familiar, interferencia laboral*

Predictor	VALOR DEPENDIENTE	
	IF	IT
Espacio	-0.230	-0.156
Personas	0.179**	0.184**
Días	0.030	0.089
Flexibilidad	-1.68**	-1.44**
Responsabilidad	0.115**	0.032**
Tiempo Tele trabajando	0.008	0.014
Tiempo Supervisor	-0.006**	0.0004**
Sexo	0.100	0.110
Edad	0.0003	0.0034

**Nota:** IF: Interferencia del trabajo hacia la familia; IT: Interferencia de la familia hacia el trabajo.  $p < 0.10$ .  $p < .05$ \*\*

## Conclusiones

Esta investigación pone de manifiesto los siguientes aspectos:

Los teletrabajadores que poseen una habitación de estudio para trabajar tienen menos interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, trabajan menos días a la semana, que quienes trabajan en sus dormitorios u otros espacios del hogar.

La presencia de personas en el hogar mientras se teletrabaja incrementa las interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, ocasiona que las personas deban trabajar más días a la semana.

La carga laboral en días de teletrabajo permite que los sujetos disminuyan las interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, ocasiona una reducción en los días laborados. Un trabajador en la modalidad de teletrabajo tiene en promedio una carga laboral de 4.6 días a la semana lo que le permite reducir las interferencias tanto laborales como familiares.

Los teletrabajadores que tienen mayor flexibilidad de horario para realizar sus labores muestran menores interferencias de la familia hacia el trabajo, o del trabajo hacia la familia, o bien, trabajan menos días a la semana, los teletrabajadores con horario flexible cuentan con la facilidad de realizar sus actividades tanto familiares como labores lo que conlleva que trabajen menos días a la semana.

Las responsabilidades que tienen el teletrabajador con la familia y el trabajo generan conflicto entre ambos ocasionando con ello mayor cantidad de trabajo a la semana.

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación ponen de manifiesto las ventajas y desventajas de un teletrabajador, lo cual debe ser considerado tanto por las empresas como por los empleados de esta modalidad laboral. Sin embargo, dado el aumento de este tipo de trabajadores, se da pie a subsecuentes investigaciones que consideren los factores que influyen para que tanto las organizaciones como sus trabajadores se involucren en este sistema de trabajo.

## Recomendaciones

El interés general en el teletrabajo ha aumentado explosivamente en la última década. Una cantidad de personas y organizaciones lo discute o lo implementa desde diferentes perspectivas, existen aspectos positivos y negativos del teletrabajo, los cuales son posibles de detectar por medio de estas investigaciones por ello es importante tomar en cuenta los siguientes aspectos:



1.- Los teletrabajadores deben tener establecido dentro de la casa, un lugar de trabajo para no generar conflictos e intervenciones entre la familia y su trabajo.

2.- La flexibilidad laboral es un factor primordial que afecta positivamente en los resultados del trabajo y ayuda a conciliar la vida familiar, se recomienda ofrecer mayor flexibilidad en el desarrollo de las actividades del teletrabajo.

3.- Separar la vida laboral de la personal debe ser una regla específica. Por lo tanto, el fijar horarios para el aseo personal, trabajar, comer y descansar debe formar parte de un plan eficiente auto-administrado por el trabajador. Para evitar distracciones o llamadas de familiares o amistades es importante notificarles del horario de trabajo en casa. Considerar tiempos para despejarse, es clave para seguir siendo productivo, Mediante una buena organización de actividades laborales y familiares, es posible evitar el conflicto en el teletrabajador con su familia.

4.- La cantidad de días invertidos por un teletrabajador en su jornada laboral dependerá de contar con: un espacio específico para teletrabajar, identificar la programación de actividades laborales y familiares, así como la flexibilidad que la empresa le otorgue al teletrabajador para mostrar su desempeño laboral.

5. Tener en el lugar del teletrabajo un número grande de personas, genera un impacto negativo sobre el teletrabajador con la familia, este aspecto lo tiene que evaluar la persona que pretende teletrabajar

### Referencias bibliográficas

García Pelayo, R. (1991). En *Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado* (pág. 1012). Buenos Aires Argentina: Ediciones Larousse.

Golden, T. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of vocational behavior*. *Organization Management Journal*, 176-187.

INEGI. (2015). *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2015*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/dutih/2015/default.html>

Jaramillo, P. H. (2014). *EL TELETRABAJO: LOS BENEFICIOS DE UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL MODERNA*. Obtenido de



<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11993/1/EL%20TELETRABAJO.pdf>

Kossek, E., Lautsch, B., & Eaton, S. (2005). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. En *Journal of Vocational Behavior* (págs. 347–367). Michigan: Elsevier.

Mello, J. (2007). Managing telework programs effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 247-261.

Ordoñez, D. B. (2012). Sobre subjetividad y (tele) trabajo. Una revisión crítica. *Revista de estudios sociales*, 181-196.

Orlando, A. (mayo de 2015). *Análisis de Impacto del Teletrabajo en los resultados de Gestión de las organizaciones*. Obtenido de Repositorio Institucional UMNG:  
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14011/2/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf>

Riquelme, V. (2010). *Temas Laborales, No. 11*. Obtenido de [http://dt.gob.cl/1601/articles-60344\\_temalab\\_11.pdf](http://dt.gob.cl/1601/articles-60344_temalab_11.pdf)

Saxena, S., Ansari, M. A., & Shankar, A. (1995). Work-Family Interference and Satisfaction Among Indian Women. *Pakistan Journal of Psychological Research, Vol. 10, Nos. 1-4*, 39-47.

Solis. (2015). *Teletrabajo: Condiciones que impactan de manera positiva y negativa el balance trabajo - familia*. Obtenido de Universidad del Valparaíso Chile:  
[http://faceauv.cl/cladea2015/images/stories/track7/CLADEA\\_2015\\_submission\\_3.pdf](http://faceauv.cl/cladea2015/images/stories/track7/CLADEA_2015_submission_3.pdf)

Soria, C. (2010). *El disciplinamiento laboral y su impacto laboral en la configuración de un nuevo orden laboral*. Obtenido de Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo:  
[http://fcp.uncuyo.edu.ar/upload/tesis\\_cecilia\\_beatriz\\_soria.pdf](http://fcp.uncuyo.edu.ar/upload/tesis_cecilia_beatriz_soria.pdf)

Thibault, A. (2001). *El Teletrabajo en España: Perspectiva Jurídico Laboral*. España: Ministerio de Asuntos Sociales.

Thibault, A. J. (2011). La retribución del personal laboral del sector público cuatro años después del Estatuto Básico del Empleado Público. *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración, No. 93*, 211-230.

Ugarte, C. J. (2004). *Derecho del Trabajo, Flexibilidad Laboral y Análisis Económico del Derecho*. Santiago de Chile: LexisNexis.



Volberda, H. W. (1997). Building flexible organizations for fast-moving markets. *Elsevier*, Vol. 30, Issue 2, 169-183.

