

Teletrabajo y COVID-19: ¿Cómo ha afectado a la conciliación?
Adame Sánchez Consolación, Caplliure Giner Eva María, León Llorente Consuelo.
Primera edición, Valencia. Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-84-9133-432-3

Depósito legal: V-3957-2021

Edición e Impresión: Cátedra de Empresa y Humanismo, Universitat de València.
Colección Cuadernos de Trabajo de la CEIHUV, número 10.

www.catedraempresahumanismouv.com

Esta publicación no puede reproducirse, ni total ni parcialmente, ni ser registrada o transmitida por ningún sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, ya sea fotomecánico, fotoquímico, electrónico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo de los autores y de la institución editora. Cualquier violación de los derechos de propiedad intelectual de esta obra será perseguida por todos los medios legalmente disponibles.

Autores

Consolación Adame Sánchez. Doctora en Dirección de Empresas. Profesora Titular de Universidad de Dirección de Empresas, Universidad de Valencia. Co-directora del Postgrado Oficial de la Universitat de Valencia en Creación y Gestión de Empresas Innovadoras.

Eva María Caplliure Giner. Doctora en CC. Económicas y Empresariales. Titular de Universidad de Comercialización e Investigación de Mercados. Directora del Postgrado MBA de la Universitat de Valencia.

Consuelo León Llorente. Doctora en Administración de Empresas. Directora del Observatorio de Políticas Familiares (Cátedra *Childcare and Family Policies Chair*) del Instituto de Estudios Superiores de la Familia. Responsable de la Unidad de Igualdad y Coordinadora del Postgrado sobre Políticas Familiares de la Universitat Intenacional de Catalunya.

La **Cátedra d'Empresa i Humanisme (EiH) de la Universitat de València** se define como un espacio de encuentro e intercambio de conocimiento entre miembros de la comunidad universitaria (UV), administración pública, empresarios y profesionales que trabajan en el ámbito de la empresa y organizaciones de ámbito nacional y supranacional especializados en el estudio de la empresa humanista.

Nuestra **misión** es generar y difundir conocimiento relevante y útil de cara a promover el compromiso cívico por futuros titulados universitarios, profesionales que desempeñan labores ejecutivas y de control en el ámbito empresarial, responsables públicos en ámbitos relacionados con la economía y la dirección de empresas y miembros de la comunidad académica interesados en el estudio de la vertiente humanista de la empresa.

En consonancia con la misión enunciada, la **visión** de la Cátedra d'Empresa i Humanisme (EiH) de la Universitat de València se concreta en las siguientes metas por las cuáles quiere ser reconocida al finalizar el periodo 2017-2021:

- ✚ Ser un referente social en la generación y difusión de información y conocimiento relevante y fiable sobre la situación y avances del enfoque humanista en la empresa, impulsando el debate público y la participación social sobre su problemática, así como promoviendo publicaciones de calidad marcadas por la excelencia y la interdisciplinariedad.
- ✚ La calidad de la docencia específica impartida en el ámbito de las titulaciones de grado y postgrado ofertadas por la Universitat de València, que mentalicen y preparen profesionalmente a los titulados para dirigir, crear o trabajar en empresas desde planteamientos cívicos y éticos.
- ✚ La calidad y capacidad de convocatoria de sus actividades de difusión de conocimiento dirigidas al ámbito empresarial y profesional.
- ✚ Establecer puentes con formadores de niveles educativos preuniversitarios para difundir el mensaje que anima la Cátedra y lograr así que vaya calando en los futuros profesionales y universitarios en su más temprana edad.
- ✚ Haber desarrollado un equipo consolidado y multidisciplinar de investigadores centrados en el estudio de la realidad y los retos de futuro de la empresa humanista.
- ✚ Su disponibilidad y accesibilidad para atender las necesidades e inquietudes de los miembros de la comunidad empresarial, académica y de la sociedad en general, con relación a la compatibilización de la competitividad y los resultados financieros con el compromiso cívico, la conducta ética, la responsabilidad social y la sostenibilidad medioambiental de las empresas.
- ✚ Su acción aglutinadora de académicos, empresas y profesionales como foro de ideas y debate e impulsor de los principios de la empresa humanista.
- ✚ Constituir el punto de encuentro entre la actividad educativa e investigadora de las universidades sobre empresa y humanismo, con la estrategia y ejecución por la Consellería de sus planes relacionados con esta temática.

Cátedra de Empresa y Humanismo

Objetivos de la colección de Cuadernos de Trabajo de la Cátedra de Empresa y Humanismo de la Universidad de Valencia

La colección de Cuadernos de Trabajo de CEIHUV es una iniciativa que recoge los resultados de los Programas de Formación y Divulgación incluidos dentro del Plan de Actividades de la Cátedra.

Los Cuadernos de Trabajo de la Cátedra de Empresa y Humanismo de la Universidad de Valencia se configuran como estudios, análisis y presentaciones que abordan las problemáticas de la Empresa Humanista y de una dirección de empresas basada en principios éticos y un enfoque de responsabilidad cívica y social. Se pretende un formato que, manteniendo el rigor y la profundidad en el tratamiento de los temas, ofrezca ideas, conocimientos, métodos y experiencias que puedan facilitar una integración responsable y comprometida de la empresa en la sociedad civil, para de ese modo contribuir a solucionar los problemas que plantea la creciente complejidad del sistema social y económico y el progreso en su seno de las demandas de comportamientos cívicos y éticos en todos sus agentes.

Estos Cuadernos de Trabajo de CEIHUV tienen como objetivo vital el construir sinergias que permitan avances en la gestión ética y cívica de la empresa y que dichos avances sean transferidos al tejido económico, tanto para su conocimiento como para su reconocimiento y adopción por los agentes empresariales. Se alzan pues como un modo de difusión de todos aquellos trabajos y actividades que se realizan tanto por personal propio de la CEIHUV, como de colaboradores externos de la propia Cátedra.

Todos los trabajos publicados en esta colección son sometidos a un proceso de evaluación anónima que garantiza el cumplimiento de unos estándares de profesionalización y calidad científica para ser difundidos desde esta colección. Los autores mantendrán la plena propiedad intelectual de sus trabajos, y se beneficiarán de una amplia difusión entre todas aquellas redes en las que la CEIHUV está implicada. Estos Cuadernos publicados se editan y distribuyen tanto de forma física, como en formato electrónico a través de la web de la CEIHUV y de otros canales digitales.





TELETRABAJO Y COVID-19: ¿CÓMO HA AFECTADO A LA CONCILIACIÓN?

Índice de contenidos

1. Introducción	1
2. Contexto	2
3. Ficha técnica y metodología	4
4. En qué medida el equilibrio entre la vida familiar y laboral se vio afectado.	6
5. El teletrabajo, ¿enriqueció la relación entre la esfera laboral y la familiar?.....	9
6. El estrés asociado a las tensiones laborales y familiares ¿afectó a la conciliación?	13
7. Conclusiones.....	17
8. Referencias	19
9. Anexos	21

Índice de gráficos

Gráfico 1. Grado de interferencia de la familia en el trabajo (% de respuesta)	6
Gráfico 2. Grado de interferencia de de la familia en el trabajo (% de respuesta)	7
Gráfico 3. Grado enriquecimiento familia-trabajo	11
Gráfico 4. Grado enriquecimiento trabajo-familia	12
Gráfico 5. El estrés familiar afectó al trabajo	14
Gráfico 6. El estrés en el trabajo afectó a las relaciones familiares.	14
Gráfico 7. El estrés familiar afectó al trabajo por razón de género.....	15
Gráfico 8. El estrés en el trabajo afectó a las relaciones familiares por razón de género.....	16

Índice de Tablas

Tabla 1. Ficha técnica de la investigación	4
Tabla 2. Perfil demográfico de la muestra	5
Tabla 1A. Variables analizadas en el estudio	21
Tabla 2A. Resultados descriptivos de la escala de conciliación	24
Tabla 3A. Resultados descriptivos del enriquecimiento del trabajo a la familia y viceversa.....	25
Tabla 4A. Resultados descriptivos del estrés	27

1. Introducción¹

El presente cuaderno tiene como propósito analizar, en el momento concreto del confinamiento vivido entre marzo y junio de 2020, los efectos del teletrabajo sobre el ambiente familiar desde una perspectiva de género. Este trabajo es la segunda parte del cuaderno que lleva por título “Teletrabajo y Covid-19: estudio de las variables que afectan al teletrabajador y su satisfacción” publicado recientemente por la Cátedra de Empresa y Humanismo.

En el primer cuaderno nos centramos en la descripción del contexto en que se había teletrabajado. En este segundo cuaderno, ponemos el foco en las repercusiones que el teletrabajo tuvo sobre la gestión de las relaciones familiares. Estudiamos cómo los ámbitos laboral y familiar han interactuado, haciendo especial énfasis en las posibles diferencias percibidas por razón de género.

En concreto analizamos:

- En qué medida la conciliación se vio afectada, es decir, si se produjo un incremento de los conflictos a la hora de compatibilizar ambas esferas.
- Si en esta situación particular, el hecho de teletrabajar dio lugar a sinergias positivas entre los ámbitos estudiados.
- Por último, como el estrés asociado a las tensiones laborales y familiares afectaron a la conciliación.

¹ Investigación llevada a cabo con la financiación de la Generalitat Valenciana, proyecto GV19/2019

2. Contexto

Como por todos es sabido, el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció el carácter preferente del teletrabajo², con objeto de que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanudaran con normalidad durante la situación de excepcionalidad sanitaria. Ello supuso que en poco tiempo se pasara de un 8,3% de empleados teletrabajando en el año 2019 en España, a un pico de más del 30% durante los meses de confinamiento (Generalitat Valenciana, 2020a, b). Esta nueva realidad supuso un gran reto para la conciliación dado que dentro de los hogares se tuvo que atender a las obligaciones laborales, domésticas y académicas. A la vez, no se contó con el apoyo a la conciliación otorgado por los familiares –principalmente abuelos–, escuelas y actividades extraescolares en el caso de los niños y de los servicios de apoyo a la dependencia y a las personas mayores. Se vivieron situaciones de tensión y estrés. Fue necesario afrontar nuevos aspectos y/o reenfocar otros. El balance final de esta situación puede ser ambivalente, positivo en muchos aspectos, pero también negativo en otros, dependiendo del resultado de la capacidad para conciliar las diferentes responsabilidades.

En este contexto se incrementó aún más la preocupación por la conciliación familiar y laboral copando muchos titulares en los medios de comunicación y siendo el objetivo de numerosos trabajos académicos.

La conciliación vida personal –vida laboral o en inglés *work life balance* hace referencia al necesario equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales del individuo, reflejando las tensiones asociadas a la conjunción de ambas esferas.

Desde el punto de vista empresarial, el que los empleados sean capaces de integrar ambas facetas de su vida contribuye a un mayor nivel de satisfacción del trabajador,

² Entendemos por teletrabajo aquel que se hace a distancia, es decir, que se desarrolla fuera del centro del trabajo y que implica el uso de las nuevas tecnologías (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre)

fidelidad a la empresa y rendimiento. A la vez, el logro de este equilibrio minimiza los conflictos en el hogar e incrementa la satisfacción en el mismo (Agha, Azmi & Khan, 2017).

Previa a la declaración de la pandemia era patente el interés creciente por parte de las empresas por tratar de diseñar políticas de recursos humanos que facilitaran la conciliación, entre las que destacaba la instauración de políticas de flexibilidad laboral. Dentro de las políticas de flexibilidad laboral se enmarca la organización del trabajo y la adopción de prácticas más flexibles en el lugar de trabajo, entre estas últimas, destaca el teletrabajo.

El teletrabajo reporta, además de la flexibilidad buscada por las empresas, beneficios para el individuo entre los que destacamos la posibilidad de dedicar más tiempo a la familia y el enriquecimiento que se puede dar por los efectos sinérgicos entre ambos ámbitos. Por el contrario, se asocia a una mayor dificultad a la hora de gestionar la relación trabajo-casa en lo que respecta al tiempo y al espacio, a un incremento en el grado de conflicto y de las tensiones (Baruch, 2001; Bloom et al. 2015; Buffer 2020; Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

Todo lo acontecido supuso un desafío a lo que se sumó la gestión del estrés asociado a ambas esferas durante el confinamiento y puso de manifiesto la falta de corresponsabilidad en materia de cuidados que asumieron mayormente las mujeres.

De ahí, el interés creciente por las cuestiones relacionadas con la conciliación trabajo-familia, los efectos positivos de uno sobre otro, el estrés y la brecha de género relacionadas con esa modalidad de trabajo.

3. Ficha técnica y metodología

Los datos que presentamos forman parte de la encuesta online que se envió a residentes en España que teletrabajarón durante el primer estado de alarma³. En la tabla 1 se recoge la ficha técnica de la investigación.

No se utilizó ningún método de muestreo probabilístico. La herramienta utilizada para la recogida de la información fue a través de un cuestionario autoadministrado. Las entrevistas se realizaron en el mes de julio del 2020, finalizado el confinamiento estricto.

El cuestionario tenía dos partes. La primera la conformaban las preguntas relacionadas con las características socio-demográficas del entrevistado. La segunda parte, integraba los distintos conceptos objeto de la investigación para lo que se utilizaron escalas Likerts de 5 puntos que iban desde 1-totalmente en desacuerdo, 2-en desacuerdo, 3-neutro, 4-de acuerdo y 5-totalmente de acuerdo. En total se recogieron 600 cuestionarios correctamente cumplimentados.

Tabla 1. Ficha técnica de la investigación

Tipo de investigación	Cuantitativa
Diseño de la investigación	Observación transversal analítica
Población objetivo	Residentes en España mayores de 18 años que estuvieron trabajando durante el primer estado de confinamiento en España
Diseño de muestreo	Cuotas según género y Comunidad Autónoma
Tamaño de la muestra	600 (303 mujeres y 297 hombres)
Instrumento de medición	Encuesta online auto-administrada
Trabajo de campo	Julio 2020
Técnicas de análisis de datos	Descriptivos, medidas de asociación y regresión

En la tabla 2 se resumen las características de la muestra.

³ El estado de alarma en España estuvo vigente desde el 14 de marzo de 2020 hasta el 21 de junio de 2020

Tabla 2. Perfil demográfico de la muestra

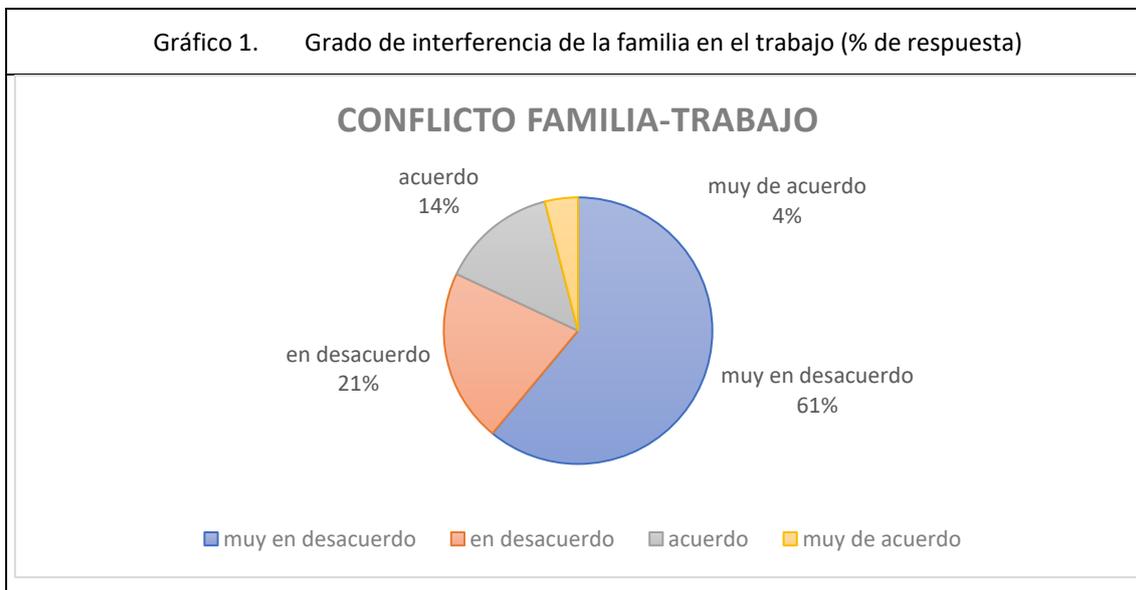
Género	Hombre Mujer	49,5% 50,5%
Edad	De 18 a 25 De 26 a 35 De 36 a 45 De 45 a 55 De 56 a 65	8,2% 30,7% 33,3% 20,3% 7,5%
Nivel de estudios	EGB/primaria Secundaria/Bachiller Ciclos formativos Universitarios Máster Doctorado	0,8% 31,7% 47,2% 16,2% 4,2%
Tipo de trabajador	Por cuenta ajena Por cuenta propia Funcionario	88,2% 5,8% 6%
Categoría Profesional	Operario/trabajador no cualificado Técnico cualificado Mando intermedio Directivo/mando superior	11,33% 50,5% 21,0% 7,17%
Tamaño de la empresa	Grande Mediana Pequeña Microempresas	42,3% 26,3% 18,5% 12,9%
El hogar lo conforman...	Pareja solas o con otros Hogares monoparentales Solos Otras combinaciones	73,67% 8% 6,83% 11,5%
Situación laboral de la pareja	Trabajando desde casa Trabajando fuera de casa Desempleado Otros	50,45% 28,96% 15,84% 4,75%
Tamaño medio del hogar	personas	3,15
Presencia de niños	Si No	52% 48%
Número de niños menores	Media niños por hogar	1,63

Las variables analizadas en este cuaderno son: equilibrio trabajo-familia, equilibrio familia-trabajo, enriquecimiento trabajo-familia, enriquecimiento familia-trabajo, estrés trabajo-familia y estrés familia-trabajo. Para la medición de estos factores se han utilizado las escalas Likert de 5 puntos publicadas en las revistas científicas cuyos ítems se recogen en el anexo (tabla 1A)

4. En qué medida el equilibrio entre la vida familiar y laboral se vio afectado.

La interferencia entre el dominio laboral y el familiar se da en ambos sentidos y deriva en dos conceptos diferentes pero relacionados que contribuyen a entender el concepto de conciliación. El primero mide el nivel de interferencia del trabajo con la familia (ITF) el segundo mide el nivel de interferencia de la familia en el trabajo (IFT).

La escala utilizada en este trabajo para la medición de la conciliación es la desarrollada por Netemeyer, Boles & McMurrian (1996) que recoge ambos conceptos. Las respuestas obtenidas de forma agregada se resumen en los gráficos 1 y 2.



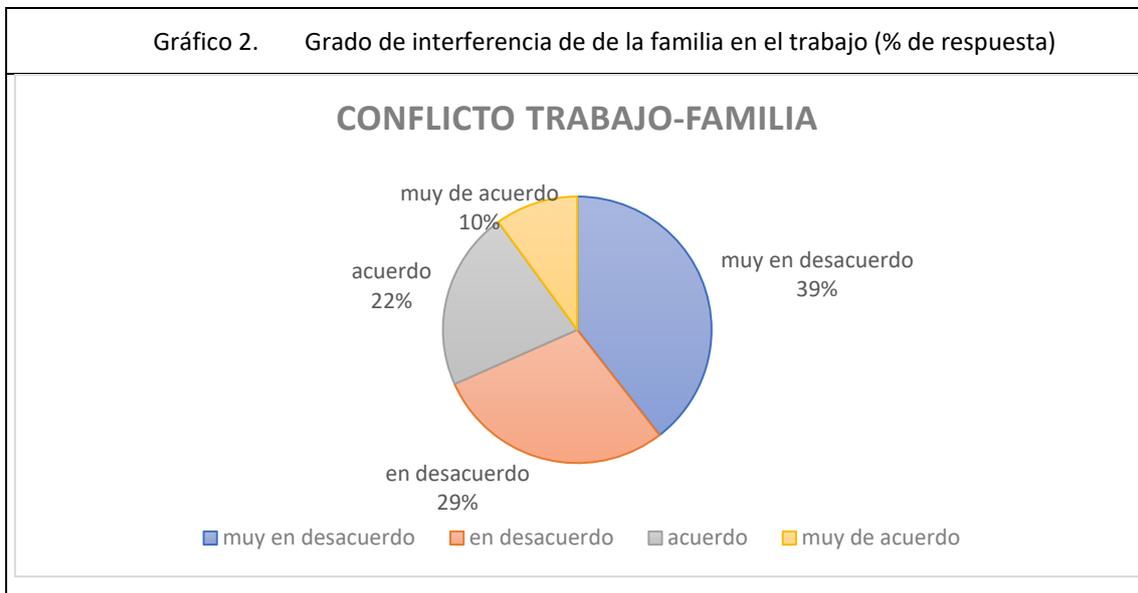
Los datos muestran que en contra de lo esperado, que los entrevistados no están de acuerdo en que el teletrabajo haya interferido negativamente en sus obligaciones familiares ni al revés de una forma sustancial.

Concretamente, sólo un 18% de los entrevistados corroboran que, en su caso particular, las relaciones familiares han interferido en su trabajo. Por el contrario, un 61% están totalmente en desacuerdo con estas afirmaciones y un 21% están en desacuerdo, lo que supone que el 82% de la muestra no comparten la idea de que la familia haya interferido.

Lo mismo sucede, aunque con menores diferencias cuando se analiza los efectos del

trabajo sobre las relaciones familiares. El 32% confirma que sí ha existido conflicto entre las obligaciones laborales y las familiares, frente al 68% que declaran estar en desacuerdo.

Los datos muestran que en el caso de ocurrir interferencias, éstas se han producido más entre la relación trabajo-familia que en la de familia-trabajo. Este resultado contradice lo obtenido en estudios previos (De Simone et al., 2018; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996), si bien, no nos debe extrañar este resultado puesto que en el contexto objeto de estudio, el trabajo fue el que invadió el ámbito familiar.



Al calcular las puntuaciones medias obtenidas por cada factor e ítem, todas ellas son inferiores a 2,86 puntos, por debajo de la media teórica que sería 3 como se recoge en la tabla 2A del anexo. La puntuación media más alta la ha obtenido el ítem “Mis responsabilidades laborales me han obligado a hacer cambios en mis actividades familiares” (2,86 puntos) y la más baja “Mis obligaciones familiares han interferido negativamente en mi trabajo”(1,985 puntos).

En cuestión de género sólo existen diferencias significativas en cuanto al grado en que el trabajo ha interferido con las relaciones familiares, las mujeres perciben una mayor grado de interferencia del trabajo sobre la familia (2,652) que los hombres (2,434).

Si profundizamos en los ítems que miden la interferencia del trabajo sobre la familia,

sólo existen diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto a dos afirmaciones. La primera es la que hace referencia a cómo el tiempo dedicado al trabajo ha dificultado el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, en este caso las mujeres afirman estar más conformes con esta afirmación (2,634 vs 2.411). Y la segunda, es la relativa a como las tensiones generadas por el trabajo ha dificultado el cumplimiento de las obligaciones familiares, en la que los hombres muestran una puntuación mayor que las mujeres (2,739 vs 2,384).

- **A pesar de la situación particular en la que se estuvo teletrabajando NO se percibieron grandes injerencias entre el ámbito laboral y el familiar.**
- **Las posibles interferencias se produjeron más en el sentido del ámbito laboral al familiar.**
- **No existen diferencias significativas en cuanto a la percepción de conflicto entre hombres y mujeres.**

5. El teletrabajo, ¿enriqueció la relación entre la esfera laboral y la familiar?

Es habitual que cuando se habla de conciliación se haga más hincapié sobre los conflictos que surgen más que de los efectos positivos, como es el hecho de facilitar las relaciones entre el trabajo-familia y viceversa (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006).

Por enriquecimiento nos referimos a cómo la transferencia de las experiencias, recursos, habilidades y capacidades aprendidas en un ámbito ayudan al desarrollo en el otro ámbito, es decir, cómo la mejora en el desempeño de las funciones en un ámbito son el resultado de los recursos obtenidos en el otro ámbito. Por ejemplo, cómo la resolución de conflictos en el ámbito laboral puede contribuir a la resolución de conflictos en el ámbito familiar.

Para el análisis de la contribución del teletrabajo sobre las relaciones familiares y viceversa, se ha utilizado la escala desarrollada por Carlson et al. (2006), que mide las relaciones en ambos sentidos. La escala no es simétrica dado que los recursos y capacidades adquiridos en un dominio no tienen por qué ser los mismos que se adquieran en el otro.

En concreto, a la hora de analizar la forma en que el trabajo enriquece las relaciones familiares, se miden tres factores (Carlson, et al., 2006):

- **El teletrabajo como ayuda en las relaciones familiares.** Analiza cómo la participación en el trabajo conduce a la adquisición y el perfeccionamiento de habilidades, conocimientos, comportamientos o formas de ver las cosas que ayudan a un individuo a ser un mejor miembro de la familia.
- **Influencia del teletrabajo sobre la familia a nivel afectivo.** Mide en qué medida la implicación en el trabajo se traduce en un estado emocional o una actitud positiva que ayuda al individuo a ser un mejor miembro de la familia.
- **Influencia del teletrabajo sobre el capital familiar.** Valora de qué modo la implicación en el trabajo promueve niveles de recursos psicosociales como una sensación de seguridad, confianza, realización o autorrealización que ayuda al individuo a ser un mejor miembro de la familia.

Para el estudio de la relación inversa de enriquecimiento la escala de Carlson, et al. (2006) recoge dos factores:

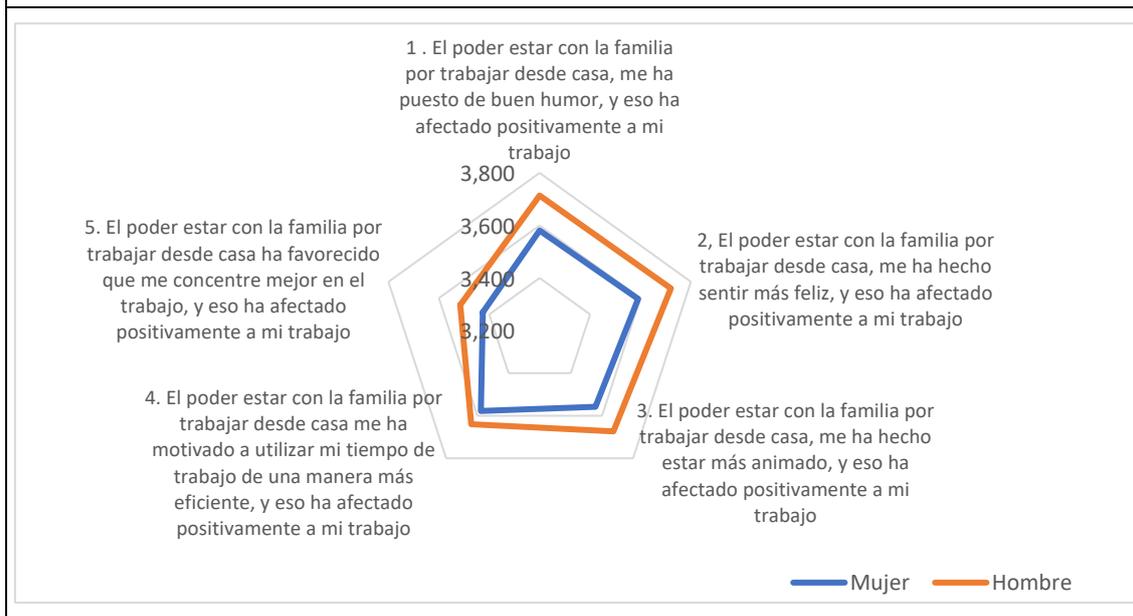
- **Influencia de la familia sobre el teletrabajo a nivel afectivo.** Entendido como el modo en el que la convivencia familiar da lugar a un estado emocional o una actitud positiva que ayuda al individuo a ser mejor trabajador.
- **Influencia de la familia sobre la eficiencia en el teletrabajo.** En que medida la implicación con la familia proporciona un sentido de concentración o urgencia que ayuda al individuo a ser un mejor trabajador.

Como se ha comentado previamente, lo que es noticia es el conflicto y no los beneficios. Los resultados previos indicaban que no se había percibido importantes problemas de conciliación. Si nos centramos en los beneficios que esta situación ha reportado, los resultados indican que la contribución de la familia al trabajo y viceversa han sido positivos (ver tabla 3A).

Las puntuaciones medias en cuanto al grado de acuerdo en que un ámbito ha ayudado al otro son superiores a 3,38 puntos. La puntuación más baja la tienen los ítems que miden la influencia del trabajo sobre la familia a nivel afectivo “El poder estar con la familia por trabajar desde casa, me ha puesto de buen humor, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo”, “El poder teletrabajar me ha hecho sentirme feliz, y eso ha afectado positivamente en mis relaciones familiares” y “El poder teletrabajar ha hecho que esté animado/a, y eso ha afectado positivamente a mis relaciones familiares” que corresponden a la influencia del trabajo sobre las relaciones familiares con una puntuación media comprendida entre 3,36 y 3,38. Estos mismos ítems en sentido inverso son los que han obtenido las puntuaciones más altas en el factor que se corresponde con la influencia positiva de la familia sobre el trabajo a nivel afectivo, con puntuaciones que van del 3,61 al 3,64.

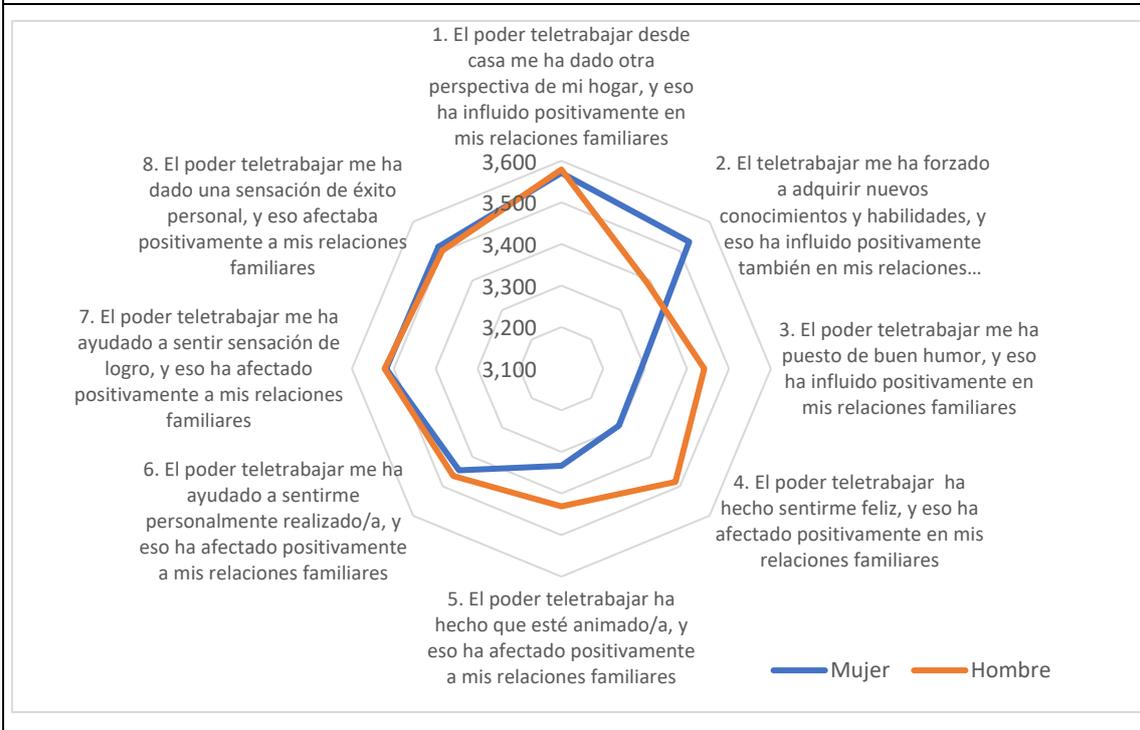
Si comparamos las puntuaciones medias por razón de género (gráficos 3 y 4), observamos que los hombres perciben mayores beneficios sobre su faceta laboral derivados de la situación familiar que las mujeres.

Gráfico 3. Grado enriquecimiento familia-trabajo



Cuando observamos los beneficios que sobre las relaciones familiares tiene el hecho de teletrabajar, ambos géneros reconocen de igual manera el aporte sobre el capital familiar de esta situación, es decir, el poder teletrabajar les ha proporcionado una sensación de logro, seguridad y confianza que ha repercutido positivamente sobre las relaciones laborales (ítems 6, 7 y 8 del gráfico 4). Las discrepancias surgen en cuanto a los ítems relacionados con la contribución del trabajo a nivel afectivo sobre las relaciones familiares en que los hombres se muestran más contentos, animados y de mejor humor que las mujeres. Por último, las mujeres declaran que los nuevos conocimientos y habilidades adquiridas por el hecho de teletrabajar les ha ayudado positivamente en las relaciones familiares en mayor medida que los hombres.

Gráfico 4. Grado enriquecimiento trabajo-familia



- El hecho de teletrabajar ha puesto de manifiesto que ambas esferas, la laboral y la familiar, pueden beneficiarse mutuamente de lo aprendido en cada una de ellas.

6. El estrés asociado a las tensiones laborales y familiares ¿afectó a la conciliación?

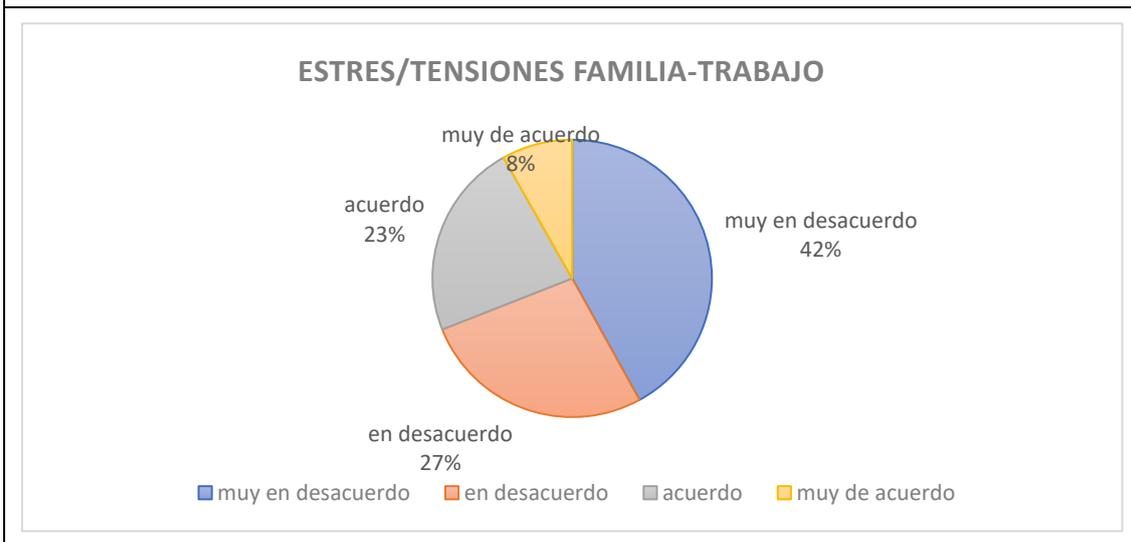
Existe consenso en que el trabajo y la familia son fuentes de estrés, y este es causa de conflicto cuando los elementos de un rol causan tensiones que afectan al rendimiento en el otro rol (Greenhaus & Beutell, 1985). Es decir, la exposición a los factores estresantes de un ámbito puede afectar a la capacidad del individuo a la hora de atender las demandas de otros ámbitos y ser fuente de conflicto (Baltes, Clark & Chakrabarti, 2009). Por ejemplo, el trabajo puede provocar irritabilidad, fatiga o preocupaciones que afecten al ámbito familiar y viceversa .

El estrés laboral surge como consecuencia de la interacción del individuo con la empresa. Por su parte, el estrés familiar es consecuencia de aquellos eventos que tienen un impacto en la unidad familiar y que altera el sistema familiar (Ganiyu, Fields & Atiku, 2017).

En conclusión, ambos tipos de estrés son considerados como variables exógenas que alteran el equilibrio entre el ámbito familiar y laboral y son causa de tensiones. La escala likert utilizada para su medición es la desarrollada por Banu y Duraipandian (2014). Al igual que en las variables anteriores se diferencia entre las fuentes generadoras de estrés del ámbito laboral y del ámbito familiar. Los ítems que la componen y los valores medios de las respuestas se pueden consultar en la tabla 4A.

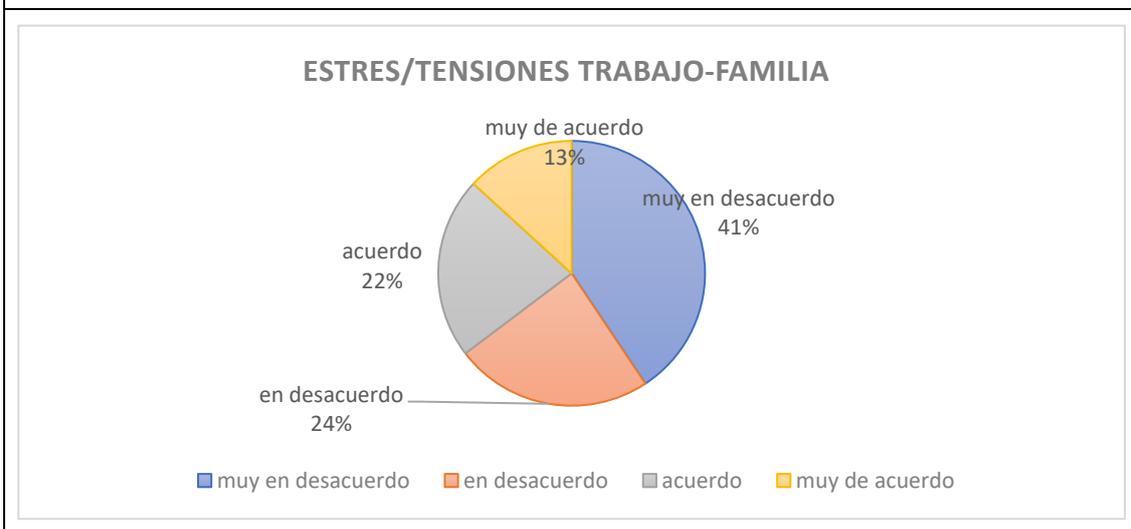
Los gráficos 5 y 6 muestran hasta que punto los entrevistados están de acuerdo con las afirmaciones referentes a los efectos derivados de las fuentes de estrés en ámbos dominios.

Gráfico 5. El estrés familiar afectó al trabajo



Los entrevistados, en un porcentaje muy elevado se muestran disconformes con el hecho de que el estrés generado en el ámbito laboral o el doméstico haya tenido consecuencias importantes sobre el otro ámbito. En concreto, sólo un 31% de la muestra afirman que de una forma u otra el estrés y tensiones familiares han afectado a su trabajo. Lo mismo sucede con la relación inversa, únicamente un 35% corroboran que el estrés y tensiones laborales han repercutido en sus relaciones familiares. Estos datos nos permiten afirmar que el estrés laboral ha tenido más consecuencias sobre la familia que al revés. Destaca que en ambos sentidos, más del 40% de la muestra están en total desacuerdo con las afirmaciones planteadas al respecto. De hecho la puntuación media de la escala que mide la influencia del estrés laboral sobre la familia es de 2,46 en una escala de 5 puntos y la puntuación media de la relación inversa, estrés familiar sobre el trabajo es de 2,54. En ningún caso las puntuaciones superan el valor medio de 3.

Gráfico 6. El estrés en el trabajo afectó a las relaciones familiares.



Al analizar las puntuaciones medias por razón de género, podemos afirmar que existen diferencias significativas entre las respuestas dadas por las mujeres y los hombres. En concreto, a pesar de que las puntuaciones son bajas para ambos géneros, las puntuaciones medias de las mujeres sobre el grado de influencia del estrés en un ámbito sobre el otro son superiores a las de los hombres. En lo que respecta a la relación estrés-familia sobre trabajo, la puntuación es de 2,58 en el caso de las mujeres y de 2,33 en el caso de los hombres. Lo mismo sucede cuando se pregunta sobre la relación estrés-trabajo sobre la familia donde las puntuaciones son 2,65 las mujeres y 2,43 los hombres. (Gráficos 7 y 8). En esos mismos gráficos podemos observar que esta relación se da en todos los ítems de forma individual.

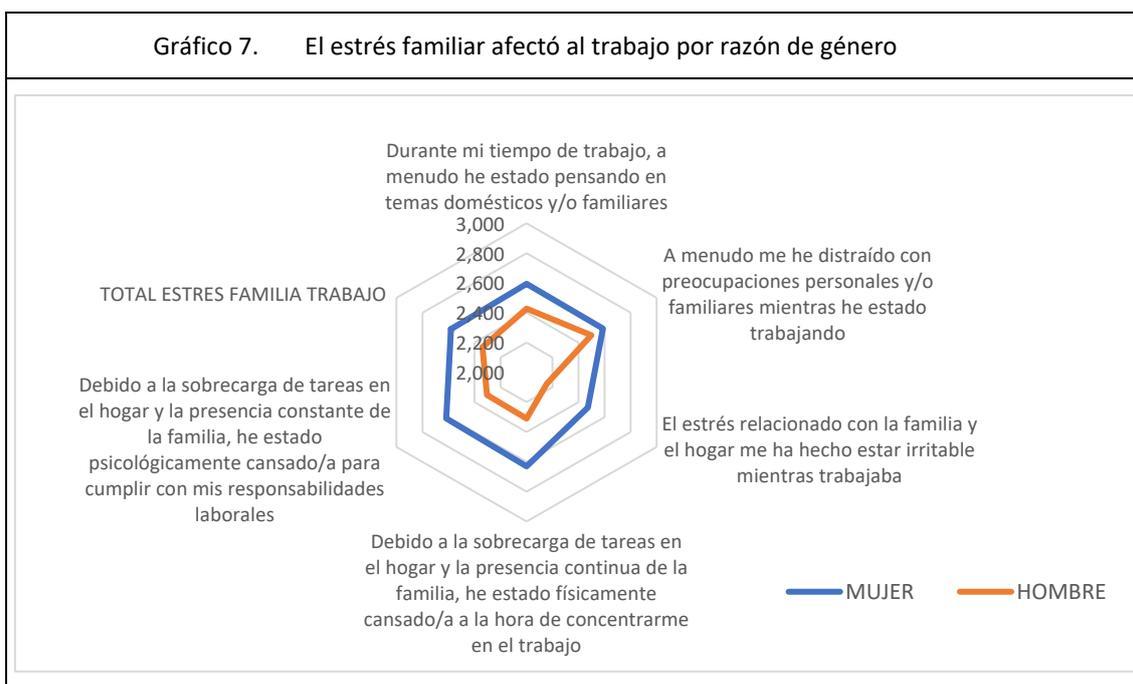
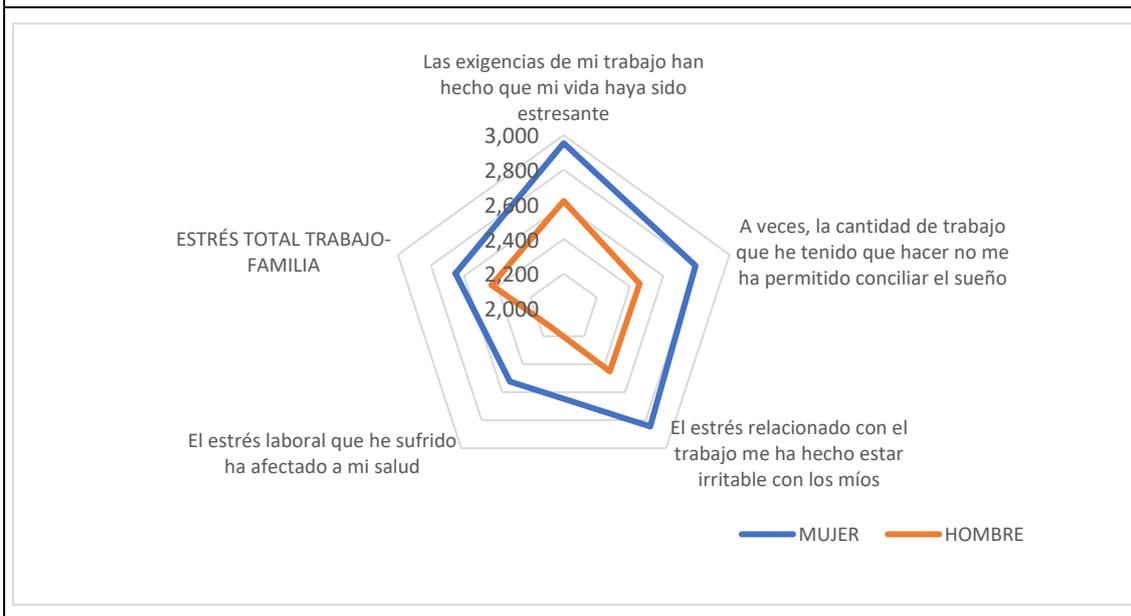


Gráfico 8. El estrés en el trabajo afectó a las relaciones familiares por razón de género



- No cabe duda que se produjeron situaciones de estrés y tensión durante esos días, pero los entrevistados indican que la influencia de estas situaciones en un ámbito no influyeron de forma sustancial en el otro ámbito.
- El estrés laboral influyó más sobre la familia que al revés.
- Las mujeres afirman que estas situaciones de estrés y tensión les han influido más que a los hombres a la hora de desempeñar los distintos roles.

7. Conclusiones

Si el interés por el logro de un equilibrio entre el ámbito doméstico y laboral era creciente, este se acentuó más cuando se decretó el estado de alarma y en menos de 24 horas ambas esferas tuvieron que convivir en un mismo espacio durante un tiempo indefinido. En pocos días en la prensa se podían leer titulares del tipo: “Teletrabajo y conciliación familiar: una misión imposible” La Vanguardia (19-03-2020); “Niños, familia y la covid: que cada uno se apañe como pueda” El país (26-08-2020); “Teletrabajo y conciliación, un arma de doble filo para las mujeres” Cincodías (23-09-2020); o “Ser madre, trabajadora y estar confinada es misión imposible” El país (21-09-2020). El factor común denominador de estas noticias es que era imposible lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia, es decir, conciliar.

En ese contexto llevamos a cabo nuestra investigación y los resultados son sorprendentes.

En este estudio entrevistamos a 600 personas que estuvieron teletrabajando en casa durante el estado de alarma y en su gran mayoría no percibieron un mayor conflicto entre sus esferas laboral y familiar existiendo consenso entre mujeres y hombres. Y en el caso de darse intromisión de una esfera sobre otra, era normalmente el trabajo sobre la familia.

Por el contrario, si nos centramos en las posibles ganancias que esta situación de compatibilización en un mismo espacio ambos ámbitos, se observa, que la muestra reconoce que ha trasladado lo aprendido en un ámbito al otro obteniendo con resultados beneficiosos.

Por último, se analiza el estrés asociado a cada uno de los roles que muchos tuvieron que compaginar, el laboral y el familiar y los resultados están en sintonía con los obtenidos con respecto a la conciliación. Si bien es cierto que los dos tipos de estrés analizados han afectado de forma distinta a hombres y mujeres, las mujeres lo han sufrido en mayor medida, en términos absolutos, están todos de acuerdo que la interferencia del estrés sobre la vida familiar ha sido mínima.

Vistos estos resultados y los obtenidos en la investigación previa (Adame, et al. 2021), nos planteamos si estos resultados se deben a la capacidad de distanciamiento, establecimiento de límites entre ambas esferas o la experiencia previa del individuo.

De hecho, en dicha investigación resaltamos que los integrantes de la muestra declaraban haber sido capaces de separar las esferas laboral y familiar.

8. Referencias

- Adame, C., Caplliure, E.M., Leon, C. (2021): *Teletrabajo y COVID-19: Estudio de las variables que afectan al teletrabajador y su satisfacción*. Cátedra de Empresa y Humanismo, Universitat de València. Colección Cuadernos de Trabajo de la CEIHUV, número 10
- Agha, K., Azmi, F. T. & Khan, S. A. (2017). *Work-Life Balance: Scale Development and Validation*. In: Heras, M. L., Chinchilla, N. & Grau, M. (eds). *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology* (pp. 109-130). Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, UK.
- Baltes, B., Clark, M. & Chakrabarti, M. (2009). *Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation*. Oxford Handbook
- Banu, A.R. y Duraipandian, K. (2014): "Development of an instrument to measure work life balance of IT professionals in Chennai". *International Journal of Management*, 5, (11), 21-33
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113-129.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Buffer (2020). *The 2020 State of Remote Work*. <https://buffer.com/2020-state-of-remote-work>. Último acceso 10-03-2021.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H. and Grzywacz (2006): "Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale", *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 131-164.
- De Simone, S., Agus, M., Lasio, D., & Serri, F. (2018). Development and validation of a measure of work-family interface. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 169-179.

- Ganiyu, I.O., Fields, Z. & Atiku, S.O. (2017): Work-Family stressors and manufacturing firms performance: Influence of work-life balance strategies. *Journal of Accounting and Management*, 7(3), pp. 60-71
- Generalitat Valenciana (2020a). Encuesta impacto del Covid-19 en España. 1ª Oleada del 29 al 30 de marzo del 2020. Obtenido de <http://argos.gva.es/es/encuestas/covid-19/1a-onada>. Último acceso 10-03-2021
- Generalitat Valenciana (2020b). Encuesta impacto del Covid-19 en España. 7ª Oleada del 8 al 14 de mayo del 2020. Obtenido de <http://argos.gva.es/es/encuestas/covid-19/7a-onada>. Último acceso 10-03-2021
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, 23 de septiembre de 2020, 253. 79929 - 79971
- Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, Boletín Oficial del Estado, 18 de marzo de 2020, 73. 25853-25898.

9. Anexos

Tabla 1A. Variables analizadas en el estudio

Conciliación <i>Work life balance</i> (Netemeyer, Boles, McMurrian, 1996)	INTERFERENCIA FAMILIA-TRABAJO
	Mis obligaciones familiares han interferido negativamente en mi trabajo
	He tenido que aplazar parte del trabajo por dedicarle tiempo a cuestiones familiares.
	Las cuestiones familiares me han impedido hacer cosas del trabajo que tenía que hacer
	Las preocupaciones familiares han interferido en el cumplimiento de mis obligaciones laborales
	INTERFERENCIA TRABAJO-FAMILIA
	El trabajar desde casa ha interferido negativamente en mi vida familiar
	El tiempo que he dedicado al trabajo ha dificultado el cumplimiento de mis responsabilidades familiares.
	Las exigencias del trabajo me han impedido hacer las cosas que tenía que hacer en casa
	La tensión que me ha generado el trabajo ha hecho más complicado cumplir con mis obligaciones familiares
	Mis responsabilidades laborales me han obligado a hacer cambios en mis actividades familiares

Enriquecimiento Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz (2006)	ENRIQUECIMIENTO FAMILIA-TRABAJO
	<i>La familia al trabajo afecta</i>
	El poder estar con la familia por trabajar desde casa, me ha puesto de buen humor, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo
	El poder estar con la familia por trabajar desde casa, me ha hecho sentir más feliz, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo
	El poder estar con la familia por trabajar desde casa, me ha hecho estar más animado, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo
	<i>Influencia de la familia sobre la eficiencia en el trabajo</i>
	El poder estar con la familia por trabajar desde casa me ha motivado a utilizar mi tiempo de trabajo de una manera más eficiente, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo
	El poder estar con la familia por trabajar desde casa ha favorecido que me concentre mejor en el trabajo, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo
	ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA
	<i>Trabajo como ayuda a la mejora familiar</i>
	El poder teletrabajar desde casa me ha dado otra perspectiva de mi hogar, y eso ha influido positivamente en mis relaciones familiares
	El teletrabajar me ha forzado a adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y eso ha influido positivamente también en mis relaciones familiares
	<i>El trabajo a la familia afecta</i>
	El poder teletrabajar me ha puesto de buen humor, y eso ha influido positivamente en mis relaciones familiares
El poder teletrabajar me he hecho sentirme feliz, y eso ha afectado positivamente en mis relaciones familiares	

	El poder teletrabajar ha hecho que esté animado/a, y eso ha afectado positivamente a mis relaciones familiares
	<i>El trabajo al capital familiar</i>
	El poder teletrabajar me ha ayudado a sentirme personalmente realizado/a, y eso ha afectado positivamente a mis relaciones familiares
	El poder teletrabajar me ha ayudado a sentir sensación de logro, y eso ha afectado positivamente a mis relaciones familiares
Estrés Banu & Duraipandian (2014)	ESTRÉS FAMILIA-TRABAJO
	Durante mi tiempo de trabajo, a menudo he estado pensando en temas domésticos y/o familiares
	A menudo me he distraído con preocupaciones personales y/o familiares mientras he estado trabajando
	El estrés relacionado con la familia y el hogar me ha hecho estar irritable mientras trabajaba
	Debido a la sobrecarga de tareas en el hogar y la presencia continua de la familia, he estado físicamente cansado/a a la hora de concentrarme en el trabajo
	Debido a la sobrecarga de tareas en el hogar y la presencia constante de la familia, he estado psicológicamente cansado/a para cumplir con mis responsabilidades laborales
	ESTRÉS TRABAJO-FAMILIA
	Las exigencias de mi trabajo han hecho que mi vida haya sido estresante
	A veces, la cantidad de trabajo que he tenido que hacer no me ha permitido conciliar el sueño
	El estrés relacionado con el trabajo me ha hecho estar irritable con los míos
	El estrés laboral que he sufrido ha afectado a mi salud

Tabla 3A. Resultados descriptivos de la escala de conciliación

	HOMBRE	MUJER	Total
	Media	Media	Media
INTERFERENCIA FAMILIA-TRABAJO	(desviación)	(desviación)	(desviación)
	1,926 (1,094)	2,043 (1,171)	1,985 (1,134)
He tenido que aplazar parte del trabajo por dedicarle tiempo a cuestiones familiares.	2,168 (1,185)	2,165 (1,185)	2,167 (1,184)
Las cuestiones familiares me han impedido hacer cosas del trabajo que tenía que hacer	2,034 (1,102)	2,023 (1,120)	2,028 (1,110)
Las preocupaciones familiares han interferido en el cumplimiento de mis obligaciones laborales	2,057 (1,151)	2,152 (1,181)	2,105 (1,166)
TOTAL INTERFERENCIA FAMILIA-TRABAJO	2,046 (1,007)	2,096 (1,040)	2,071 (1,023)
INTERFERENCIA TRABAJO-FAMILIA	HOMBRE	MUJER	Total
El trabajar desde casa ha interferido negativamente en mi vida familiar	2,175 (1,256)	2,340 (1,255)	2,258 (1,257)
El tiempo que he dedicado al trabajo ha dificultado el cumplimiento de mis responsabilidades familiares*	2,411 (1,276)	2,634 (1,274)	2,523 (1,279)
Las exigencias del trabajo me han impedido hacer las cosas que tenía que hacer en casa	2,428 (1,228)	2,604 (1,285)	2,517 (1,259)
La tensión que me ha generado el trabajo ha hecho más complicado cumplir con mis obligaciones familiares*	2,384 (1,263)	2,739 (1,285)	2,563 (1,285)
Mis responsabilidades laborales me han obligado a hacer cambios en mis actividades familiares	2,774 (1,279)	2,944 (1,307)	2,860 (1,295)
TOTAL INTERFERENCIA TRABAJO-FAMILIA	2,434 (1,115)	2,652 (1,110)	2,544 (1,117)

* Las diferencias son significativas por razón de género $p < 0,05$

Tabla 3A. Resultados descriptivos del enriquecimiento del trabajo a la familia y viceversa

ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA	Hombre Media (desviación)	Mujer Media (desviación)	Total Media (desviación)
<i>El teletrabajo ayuda a las relaciones familiares</i>			
El poder teletrabajar desde casa me ha dado otra perspectiva de mi hogar, y eso ha influido positivamente en mis relaciones familiares	3,579 (1,140)	3,571 (1,180)	3,575 (1,159)
El teletrabajar me ha forzado a adquirir nuevos conocimientos y habilidades, y eso ha influido positivamente también en mis relaciones familiares	3,391 (1,137)	3,531 (1,130)	3,462 (1,135)
<i>Influencia del trabajo sobre la familia a nivel afectivo</i>			
El poder teletrabajar me ha puesto de buen humor, y eso ha influido positivamente en mis relaciones familiares	3,441 (1,114)	3,290 (1,163)	3,365 (1,140)
El poder teletrabajar me ha hecho sentirme feliz, y eso ha afectado positivamente en mis relaciones familiares	3,485 (1,139)	3,294 (1,129)	3,388 (1,137)
El poder teletrabajar ha hecho que esté animado/a, y eso ha afectado positivamente a mis relaciones familiares	3,431 (1,107)	3,333 (1,156)	3,382 (1,132)
<i>Influencia del teletrabajo sobre el capital familiar</i>			
El poder teletrabajar me ha ayudado a sentirme personalmente realizado/a, y eso ha afectado positivamente a mis relaciones familiares	3,465 (1,121)	3,446 (1,129)	3,455 (1,124)
El poder teletrabajar me ha ayudado a sentir sensación de logro, y eso ha afectado positivamente a mis relaciones familiares	3,522 (1,124)	3,518 (1,184)	3,520 (1,154)
El poder teletrabajar me ha dado una sensación de éxito personal, y eso afectaba positivamente a mis relaciones familiares	3,502 (1,127)	3,515 (1,173)	3,508 (1,150)
ENRIQUECIMIENTO FAMILIA- TRABAJO			
<i>Influencia de familia sobre el teletrabajo a nivel afectivo</i>			
El poder estar con la familia por trabajar desde casa, me ha puesto de buen humor, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo	3,714 (1,092)	3,581 (1,148)	3,647 (1,121)

El poder estar con la familia por trabajar desde casa, me ha hecho sentir más feliz, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo	3,721 (1,081)	3,591 (1,129)	3,655 (1,107)
El poder estar con la familia por trabajar desde casa, me ha hecho estar más animado, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo	3,673 (1,077)	3,558 (1,135)	3,615 (1,107)
<i>Influencia de la familia sobre la eficiencia en el trabajo</i>			
El poder estar con la familia por trabajar desde casa me ha motivado a utilizar mi tiempo de trabajo de una manera más eficiente, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo	3,640 (1,107)	3,578 (1,193)	3,608 (1,151)
El poder estar con la familia por trabajar desde casa ha favorecido que me concentre mejor en el trabajo, y eso ha afectado positivamente a mi trabajo	3,515 (1,154)	3,426 (1,245)	3,470 (1,201)

* Las diferencias son significativas por razón de género $p < 0,05$

Tabla 4A. Resultados descriptivos del estrés

ESTRÉS TRABAJO-FAMILIA	HOMBRE	MUJER	Total
Las exigencias de mi trabajo han hecho que mi vida haya sido estresante*	2,620 (1,331)	2,954 (1,341)	2,788 (1,345)
A veces, la cantidad de trabajo que he tenido que hacer no me ha permitido conciliar el sueño*	2,458 (1,358)	2,795 (1,390)	2,628 (1,383)
El estrés relacionado con el trabajo me ha hecho estar irritable con los míos*	2,451 (1,338)	2,845 (1,342)	2,650 (1,353)
El estrés laboral que he sufrido ha afectado a mi salud*	2,131 (1,268)	2,525 (1,339)	2,330 (1,318)
Estrés trabajo-familia total*	2,434 (1,115)	2,652 (1,212)	2,544 (1,117)
ESTRÉS FAMILIA-TRABAJO	HOMBRE	MUJER	Total
Durante mi tiempo de trabajo, a menudo he estado pensando en temas domésticos y/o familiares	2,428 (1,228)	2,594 (1,265)	2,512 (1,249)
A menudo me he distraído con preocupaciones personales y/o familiares mientras he estado trabajando	2,498 (1,242)	2,587 (1,294)	2,543 (1,268)
El estrés relacionado con la familia y el hogar me ha hecho estar irritable mientras trabajaba*	2,155 (1,234)	2,472 (1,304)	2,315 (1,279)
Debido a la sobrecarga de tareas en el hogar y la presencia continua de la familia, he estado físicamente cansado/a la hora de concentrarme en el trabajo*	2,310 (1,241)	2,630 (1,348)	2,472 (1,305)
Debido a la sobrecarga de tareas en el hogar y la presencia constante de la familia, he estado psicológicamente cansado/a para cumplir con mis responsabilidades laborales*	2,303 (1,258)	2,617 (1,344)	2,462 (1,311)
Estrés familia trabajo*	2,339 (1,057)	2,580 (1,136)	2,461 (1,103)

* Las diferencias son significativas por razón de género $p < 0,01$