



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Tema:

---

**“ACTIVIDAD LABORAL Y DINÁMICA FAMILIAR EN LOS EMPLEADOS  
EN MODALIDAD DE TELETRABAJO”**

---

Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo  
Social.

**AUTORA:**

Marley Rashell Arévalo Pozo

**TUTORA:**

Lcda. Mg. Silvia Altamirano

Ambato- Ecuador

2021-2022

## CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

### CERTIFICA:

Que la señorita **Marley Rashell Arévalo Pozo**, portadora del número de cédula 160058567-1, habilitada legalmente para obtener el Título de Tercer Nivel: ha concluido exitosamente el Trabajo de Integración Curricular bajo la modalidad de Proyecto de Investigación; con el tema: “**ACTIVIDAD LABORAL Y DINÁMICA FAMILIAR EN LOS EMPLEADOS EN MODALIDAD DE TELETRABAJO**”, previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social; por lo que, en calidad de Tutora del Trabajo de Integración Curricular, certifico la autenticidad, culminación y orientación del trabajo mencionado con los requisitos necesarios para ser sometido a evaluación del Tribunal de Grado que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe.

Lo que informo para efectos oportunos

Ambato, 10 de enero del 2022



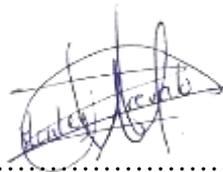
Firmado electrónicamente por:  
SILVIA JOVANNA  
ALTAMIRANO  
ALTAMIRANO

.....  
Lcda. Mg. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano  
C.I.: 180181739-4  
**TUTORA**

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

Dejo constancia que este informe es el resultado de investigación de la autora, con el tema: **“ACTIVIDAD LABORAL Y DINÁMICA FAMILIAR EN LOS EMPLEADOS EN MODALIDAD DE TELETRABAJO”**, quién, basada en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones, comentarios, criterios y propuesta emitidas son exclusivamente responsabilidad de suautora.

Ambato, 10 de enero del 2022



.....  
Marley Rashell Arévalo Pozo

C.I.: 160058567-1

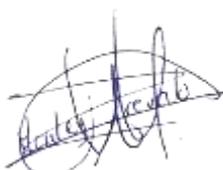
**AUTORA**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Trabajo de Integración Curricular parte de ella un documento disponible para su lectura, consultay procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi Trabajo de Integración Curricular, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regularizaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 10 de enero del 2022



.....  
Marley Rashell Arévalo Pozo

C.I.: 160058567-1

**AUTORA**

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros del Tribunal de Grado, **APRUEBAN** el Trabajo de Investigación, con el tema: **“ACTIVIDAD LABORAL Y DINÁMICA FAMILIAR EN LOS EMPLEADOS EN MODALIDAD DE TELETRABAJO”**, presentado por la señorita Marley Rashell Arévalo Pozo, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, .....de ..... del 2022

Para constancia firman:

.....  
**Presidente del Tribunal**

.....  
**Miembro del Tribunal**

.....  
**Miembro del Tribunal**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por haberme bendecido con salud, vida y una gran familia; además de haberme regalado las fuerzas necesarias en las situaciones difíciles que se presentaron a lo largo de mi vida universitaria.

A mis padres, Edgar y Martha quiénes fueron y son el pilar fundamental para que pueda cumplir con esta meta, por ser mi mayor orgullo y mi motivo desuperación.

A mi hermana, Ingrid quién supo darme los mejores consejos y ánimos para continuar en todo el proceso pre profesional.

Y a mi sobrina, Meiling que llegó a alegrar mi vida y para quién deseo ser su ejemplo de superación.

***Marley Rashell Arévalo Pozo***

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco principalmente a Dios haberme dado vida, salud y la sabiduría suficiente para cumplir con cada una de las responsabilidades universitarias.

A mis padres, por hacer su mayor esfuerzo dándome lo mejor para que no me falte nada, mientras yo estaba lejos de casa forjando un futuro profesional que hoy está cumpliéndose, por haberme inculcado valores que me hicieron ser mejor persona, gracias a ellos soy lo que soy y espero ser su mayor orgullo. Y a mi hermana por ser mi apoyo incondicional.

A todos los/as docentes de la carrera de Trabajo Social que me brindaron enseñanzas personales, técnicas y profesionales de esta magnífica profesión y dejaron huellas, en especial a la Lcda. Silvia Altamirano por guiarme en la realización de este trabajo.

A las autoridades y funcionarios del Patronato Provincial de Pastaza por haber sido partícipes para el desarrollo específico de este trabajo de investigación, especialmente a la Lcda. Narcisa Arboleda.

***Marley Rashell Arévalo Pozo***

## INDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO .....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTOS .....	vii
INDICE DE CONTENIDO .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO .....	1
<b>1.1 Antecedentes Investigativos .....</b>	<b>1</b>
Situación Problemática .....	1
Problema Científico.....	6
Delimitación del problema.....	7
Investigaciones Previas.....	7
Desarrollo Teórico de la Variable Independiente .....	18
Actividad Laboral.....	18
Carga Laboral.....	19
Condiciones de tarea laboral.....	20
<i>Clasificación</i> .....	20
Desempeño Laboral.....	22
<i>Rendimiento laboral</i> .....	23
Condiciones Fisiológicas .....	24
<i>Dolencias</i> .....	25
<i>Riesgos Psicosociales</i> .....	25
Ambiente laboral .....	27
<i>Relaciones laborales</i> .....	28

Teletrabajo .....	28
<i>Características</i> .....	29
<i>Tipos</i> .....	29
<i>Elementos</i> .....	30
<i>Jornada en Teletrabajo</i> .....	31
<i>Horario de trabajo</i> .....	31
<i>Ordenación del tiempo</i> .....	31
<i>Teledisponibilidad</i> .....	32
Desarrollo Teórico de la variable Dependiente.....	32
Sistema Familiar .....	32
<i>Elementos de la familia</i> .....	33
Tipos Estructural de Familia .....	34
Ciclo Vital Familiar .....	36
Dinámica Familiar .....	39
Cohesión familiar .....	41
<i>Vínculos afectivos</i> .....	41
<i>Comunicación</i> .....	42
<i>Uso del tiempo libre</i> .....	42
<i>Tipos de familias según la cohesión</i> .....	42
Adaptabilidad familiar .....	44
<i>Roles</i> .....	44
<i>Autoridad</i> .....	45
<i>Límites, normas y reglas</i> .....	45
<i>Tipos de familia según la Adaptabilidad</i> .....	46
Conciliación actividad laboral en teletrabajo y familia .....	47
Fundamentación Legal.....	49
<i>Declaración Universal de los Derechos Humanos</i> .....	49
<i>Constitución de la República del Ecuador</i> .....	50
<i>Código de Trabajo</i> .....	51
<i>Acuerdo Ministerial No. MDT -2016- 190 Teletrabajo</i> .....	52
<b>1.2. Objetivos</b> .....	<b>53</b>
General.....	53
Específicos .....	53

Hipótesis .....	54
<b>CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.....</b>	<b>55</b>
<b>2.1. Materiales.....</b>	<b>55</b>
<b>2.2. Métodos .....</b>	<b>57</b>
Enfoque de investigación.....	57
Niveles de Investigación.....	57
Métodos de Investigación .....	58
Población y muestra .....	58
<b>CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>60</b>
<b>3.1 Análisis y discusión de los resultados .....</b>	<b>60</b>
Discusión .....	94
<b>3.2. Verificación de Hipótesis.....</b>	<b>102</b>
<b>CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>106</b>
<b>4.1. Conclusiones .....</b>	<b>106</b>
<b>4.2. Recomendaciones .....</b>	<b>107</b>
BIBLIOGRAFÍA .....	108
ANEXOS.....	123

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Puntaje Cohesión Familiar .....	56
Tabla 2.- Puntaje Adaptabilidad Familiar .....	56
Tabla 3.- Unidades de Observación.....	59
Tabla 4.- Confiabilidad Test-Retest.....	60
Tabla 5.- Confiabilidad Alfa de Cronbach.....	61
Tabla 6.- Edad .....	62
Tabla 7.- Tipo de Contrato .....	63
Tabla 8.- Sobrecarga de actividades .....	64
Tabla 9.- Pase el tiempo para desconectarse de medios telemáticos .....	64
Tabla 10.- Límite de sus capacidades .....	65
Tabla 11.- Metas que no puede cumplir.....	65
Tabla 12.- Cuando teletrabaja, ¿se siente?.....	67
Tabla 13.- Puede cumplir con las actividades a tiempo .....	68
Tabla 14.- Normas de seguridad.....	68
Tabla 15.- Le asignan más trabajo .....	68
Tabla 16.- Realiza su trabajo muy bien.....	69
Tabla 17.- Normalmente en teletrabajo.....	70
Tabla 18.- A menudo se siente .....	71
Tabla 19.-Se produce en usted frecuentemente .....	72
Tabla 20.- Consume cigarrillos u otros tranquilizantes .....	73
Tabla 21.- Frecuentemente irritable.....	74
Tabla 22.- Problemas Gástricos.....	74
Tabla 23.- Ánimo en Teletrabajo.....	75
Tabla 24.- Relaciones laborales.....	76
Tabla 25.- Condiciones óptimas de teletrabajo .....	77
Tabla 26.- Acepta sugerencias de sus compañeros.....	78
Tabla 28.- Número de miembros en su familia .....	80
Tabla 29.- Tipo estructural de familia.....	81
Tabla 31.- Porcentajes Cohesión familiar .....	84
Tabla 33.- Porcentajes adaptabilidad Familiar .....	86
Tabla 35.-Resultados finales actividad laboral.....	88

Tabla 36.-Resultados dinámica familiar .....	88
Tabla 37.- Exceso de actividades laborales en función del género .....	88
Tabla 38.- Deseo del paso del tiempo en función del Estado civil.....	89
Tabla 39.- Condiciones fisiológicas en función de la edad.....	90
Tabla 40.- Exceso de actividades laborales en función de la Estructura familiar .....	91
Tabla 41.- Exceso de actividades laborales en función del ciclo vital familiar .....	92
Tabla 42.- Ánimo en función de la cohesión.....	93
Tabla 43.- Ánimo en teletrabajo en función de la adaptabilidad.....	94
Tabla 44.- Frecuencias Observadas .....	103
Tabla 45.- Frecuencias Esperadas.....	104
Tabla 46.- Cálculo Chi-Cuadrado.....	104
Tabla 47.- Tabla de distribución.....	105

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Género .....	61
Gráfico 2.- Estado Civil .....	63
Gráfico 3.- Condiciones de tarea laboral.....	65
Gráfico 4.- Cuando teletrabaja, ¿se siente? .....	67
Gráfico 5.- Desempeño Laboral .....	69
Gráfico 6.- Normalmente en teletrabajo .....	71
Gráfico 7.- A menudo se siente .....	72
Gráfico 8.- Se produce en usted frecuentemente.....	73
Gráfico 9.- Condiciones fisiológicas .....	74
Gráfico 10.- ¿Al estar bajo teletrabajo a menudo usted se siente? .....	76
Gráfico 11.- Relaciones Laborales .....	77
Gráfico 12.- Ambiente Laboral .....	78
Gráfico 13.- Número de miembros en su familia .....	80
Gráfico 14.- Tipo Estructural de familia .....	81
Gráfico 15.- Ciclo Vital Familiar.....	83
Gráfico 16.- Tipo de familia según la Cohesión.....	85
Gráfico 17.- Tipo de familia según la Adaptabilidad .....	87
Gráfico 18.- Esquema del Plan de Intervención en casos de teletrabajadores con incremento de actividad laboral y dinámica familiar relacionada-caótica.....	100

## RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación sobre la actividad laboral y dinámica familiar en los empleados en modalidad de teletrabajo se plantea debido al incremento de trabajadores bajo la modalidad virtual misma que toma lugar en el domicilio de la persona, especialmente por la situación sanitaria por la pandemia de Covid-19, es decir, en un mismo espacio el trabajador tuvo que asumir roles familiares y laborales. Por ello, el objetivo principal fue determinar la incidencia de la actividad laboral de modalidad teletrabajo en la dinámica familiar de los trabajadores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, para esto, se utilizó una metodología cuantitativa con un alcance correlacional y descriptivo, por medio de la utilización de dos encuestas validadas y confiables, además la población en estudio fue 80 trabajadores de la institución antes mencionada quienes estuvieron en teletrabajo durante la pandemia de Covid-19. De acuerdo con los resultados obtenidos, si existe incidencia de la actividad laboral en la dinámica familiar, además el 45% de teletrabajadores percibieron sobrecarga de tareas laborales, dolores de cabeza, irritabilidad, sin embargo, cumplieron a tiempo con sus actividades y metas laborales. Por otro lado, el 45% de los encuestados tienen una dinámica familiar relacionada-caótica, establecida por dimensiones de cohesión y adaptabilidad familiar. Por tal, se recomienda el diseño de un plan de intervención desde el Trabajo Social, formado por tres etapas, usando el estudio de caso apoyado en el modelo sistémico para mejorar la dinámica familiar e incrementar el bienestar laboral del trabajador.

**Palabras clave:** actividad laboral, dinámica familiar, teletrabajo, familia, trabajo.

## **ABSTRACT**

This research about the work activity and family dynamics in employees in teleworking modality is posed due to the increase of workers under the virtual modality that takes place in the home of the person, especially for the health situation that was experienced by the pandemic of Covid-19, is to say, in a same space the worker had to assume family and job roles. The main aim was to determine the incidence of the work activity of telework modality in the family dynamics of the workers of Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, for it, a quantitative methodology was used with a correlational and descriptive reach, through the use of two validated and reliable polls, in addition the population in study was 80 workers of the before mentioned institution who was in telework during the pandemic of Covid-19. In accordance with the results obtained, there is incidence of work activity in the family dynamics, in addition, 45% of teleworkers perceived overload of work tasks, headaches, irritability, however, they fulfilled on time their activities and work goals. On the other side, 45% of polled have a chaotic-related family dynamic established by familiar cohesion and adaptability dimensions. Therefore, the proposal was to design an intervention plan from Social Work, composed with three stages, using the case study with the systemic model to improve the family dynamics and increase the work well-being of workers.

**Keywords:** work activity, family dynamics, telework, family, work.

## **CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes Investigativos**

#### **Situación Problemática**

El trabajo es visto como una de las principales fuentes de ingreso económico para la subsistencia de las familias, trae consigo capital económico para satisfacer las necesidades básicas de la persona. En el mundo según comunicados de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020), la economía se paralizó debido a la emergencia sanitaria por Covid19, acontecimiento que desfavoreció a 2700 millones de trabajadores, aproximadamente al 81% de la fuerza de trabajo a nivel mundial.

Cabe recalcar que muchas empresas se vieron afectadas por lo tanto tuvieron que reducir personal y el índice de desempleo a nivel mundial creció rápidamente, no obstante las personas que mantuvieron su trabajo se adaptaron a la modalidad virtual, por tal uno de los países con mayor dinamismo laboral es España, donde un 32,6% de la totalidad de empleados españoles se adaptaron al teletrabajo sin ningún tipo de dificultad e incluso tienen eficacia al desarrollar sus tareas laborales (Schaefer, 2020).

La situación de desempleo por la emergencia sanitaria se observó con más intensidad en países de América Latina y el Caribe, en este continente según los datos oficiales de la OIT recogidos en la investigación de Arciniegas (2020) refiere que 41 millones de personas se quedaron desempleados antes y durante de la pandemia, pero en el trabajo formal no solamente los despidos o terminaciones de contrato se han generado a gran escala sino también la reducción de remuneraciones y las horas laborables presenciales, hecho que dio origen a una serie de cambios en el ambiente laboral, puesto que los nuevos espacios para trabajar empezaron a ser sus casas aliadas de internet y la tecnología surgiendo así la modalidad de teletrabajo.

Así entonces en los estudios de Solórzano (2020) contrasta datos estadísticos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal] refiriendo que los sitios web y otras aplicaciones de sala conferencia laborales alcanzaron una fuerte demanda, es decir, la modalidad virtual para trabajar aumentó al 324%, pero al ser países de tercer mundo solo el 76% de la población con trabajo formales tienen la posibilidad de laborar desde sus hogares, de ellos solamente un 22% logra realizar con cabalidad dicha actividad.

Ahora bien, en nuestro país a raíz de la pandemia por Covid-19 los niveles de empleo adecuado cayeron significativamente, es así que, en este año, según Coba (2020) quién obtuvo datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC] solo el 32,1% de los trabajadores poseían un empleo estable y con una remuneración básica, mientras que 5 de cada 10 trabajadores poseen trabajo informal. Al estar sometidos a las restricciones del Estado para frenar los contagios de Covid-19, la modalidad presencial de trabajo cambió su dinámica a la modalidad virtual y telefónica.

Pero en Ecuador antes de la pandemia solo el 3,26% de los trabajadores utilizaban internet o sitios web para trabajar, motivo por el cual al cambiar de una modalidad a otra existieron varios inconvenientes, por ello solo el 12,59% logró insertarse en la modalidad de teletrabajo, es decir, aproximadamente 439.00 personas trabajan bajo esta modalidad (Dominguez & Darquea, 2020, pág. 27).

Cabe mencionar que según Iturralde & Duque (2021) muchos de los empleados amplían sus horas de trabajo, estas no son pagadas, pero son cumplidas por miedo a perder el puesto de trabajo o sentirse incompetentes, entonces aceptan o normalizan esta forma de explotación laboral bajo la modalidad de teletrabajo, situación que persiste porque los trabajadores no cuentan con internet en sus casas sea por el costo del servicio o en ocasiones por fallas de conectividad.

Antes de la pandemia de Covid-19 y de adoptar esta nueva modalidad de trabajo ya existían los sesgos de incremento de jornadas laborales, explica Gómez & Ponce (2010, pág. 115) que desde años anteriores los empleados contratados para tiempo

completo por lo general ampliaban su jornada para mantener su empleo, alcanzando hasta 3000 horas anuales laboradas, lo que significa casi el doble de horas regularizadas legalmente, y esto se da porque los trabajadores emplean de 10 a 14 horas diarias al trabajo.

Los autores Iturralde & Duque (2021) muestran que en países desarrollados de Norteamérica y Europa, específicamente de Estados Unidos y España el 40% de los empleados de países se adaptaron al teletrabajo sin problema alguno. En países latinoamericanos como Perú, El Salvador, Bolivia, entre otros solamente un 10% de las familias tienen acceso a internet. Con respecto a Ecuador un 50% de familias que pertenecen a quintiles 4 y 5 se encuentran en la posibilidad de teletrabajar, mientras que del resto de quintiles solo el 12% tiene acceso a internet y la posible opción de teletrabajo.

En estudios de Bravo (2021) a nivel mundial el 37% de los empleados encuestados refieren que por la situación sanitaria que se está atravesando la demanda de tareas laborales ha aumentado en casa, incluso con base a las estadísticas de encuestadoras mundiales datan que los empleadores no tienen un equilibrio entre el entorno laboral y personal dentro del home office, por ello el 54% de empleados consideran que tienen sobrecarga laboral y un 39% en cambio manifiestan que están cansados, lo que puede llevar al desgaste profesional o burnout.

Para hablar del aumento de horas dedicadas a la actividad laboral, en los países desarrollados especialmente en Estados Unidos, el 42% de los trabajadores encuestados reflejan que trabajan desde sus hogares a tiempo completo mientras que el 26% acuden presencialmente a la empresa, pero cabe recalcar que la gran mayoría de los teletrabajadores comentaron que su trabajo se duplicaba al estar en casa por diferentes motivos entre ellos está la conectividad y el no tener una oficina adecuada para trabajar, solo un 49% de ellos tienen este espacio (Bloom, 2021, pág. 4).

En este contexto podemos analizar el caso de México, país en que los trabajadores aumentaron sus horas laborables, al igual que la prestación de servicios de internet; Bravo (2021) en sus investigaciones refiere que el 51.1% de personas utilizan internet

por más 5 horas en un día, lo cual se traduce a que el 40% de los empleados de diferentes empresas tanto públicas como privadas dedican al teletrabajo de 9 a 12 horas por día y las mujeres son las que más asumen esta jornada laboral extensa.

Fijándose en Ecuador la realidad no es distinta, en investigaciones de Alvarado (2020) basadas en datos de ONU Mujeres Ecuador dan cuenta que la carga laboral ha aumentado en un 76% especialmente para las mujeres precisamente en el tiempo de pandemia y confinamiento; puesto que el 56% de mujeres deben realizar las actividades del hogar cayendo en una inequidad de género dentro de la familia, por lo tanto las jornadas laborales se vuelven intensas con horas no remuneradas, en la mayoría de los casos refieren que con el teletrabajo la carga laboral aumenta, hay más actividades que realizar vía online, correos electrónicos y llamadas telefónicas a cualquier hora del día, lo que significa trabajar las 24 horas y los 7 días a la semana.

Ahora bien, Gómez & Ponce (2010) mencionan que “otro de los efectos que se derivande las jornadas prolongadas de trabajo y que afectan el balance entre trabajo y vida, se relaciona con la relación de pareja... afectan la satisfacción marital de las parejas...” (pág. 116). Por lo tanto, la vida familiar y laboral está estrechamente relacionada por ello, cuando un/a trabajador/a excede las horas de trabajo influye directamente en la interacción de la familia, lo que puede desencadenar en conflictos con los vínculos afectivos familiares.

Bajo modalidad de teletrabajo nace un nuevo entorno de desempeño laboral, siendo su entorno familiar, por ello al realizar sus actividades bajo esta modalidad el trabajador tiene que ocuparse de lo laboral y familiar en el mismo espacio, lo que conlleva a crear una manera incorrecta de equilibrar su vida personal con la laboral, pero en el mundo específicamente en países europeos como España aproximadamente un 60% de empleados tienen conflictos familiares- laborales puesto que han tenido que aumentar su horario laboral y reducir el tiempo para pasar en familia (Sánchez A. , 2020).

Las personas que teletrabajan tienen varios desafíos, pero uno de los más frecuentes es el conflicto entre lo laboral- familiar, ya que al estar en el mismo espacio los límites son delgados y no se observan con claridad, la pandemia ha agrandado este problema

puesto que los empleados deben estar siempre activos y disponibles para las tareas laborales incluso en tiempos de compartir en familia, lo que produce efectos negativos, ya que al aumentar la jornada laboral se reduce la interacción familiar provocando problemas en el bienestar personal e que terminan en el incremento de estrés (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Así entonces la (2020, pág. 18) da a conocer que el 22% de los/as empleadas viven con hijos menores a 12 años quienes están bajo su cuidado, tienen que hacerlos estudiar y al mismo tiempo trabajar, la situación cambia en las familias que tienen hijos adolescentes y jóvenes, o para las familias sin hijos, pero se vuelve complicado para los hogares con hijos con discapacidad, enfermedades catastróficas o de alta complejidad, volviéndose así la situación de teletrabajo muy estresante.

Al respecto en los países latinoamericanos la pandemia ha influenciado en las plazas laborales femeninas, así la Cepal en su informe junto con la OIT (2020, pág. 8) dan cuenta que los nichos laborales de alto riesgo tiene un 44% de población femenina, mismo que al acoplarse a la modalidad de teletrabajo se crean condiciones desfavorables para las empleadas puesto que el factor más recurrente es la ampliación de la jornada laboral debido a la demanda de tareas o simplemente a la mezcla de roles, porque en tiempo de trabajo se dedican a los cuidados del hogar, entonces causa estrés y surgen problemas a nivel laboral y familiar.

Dentro de este marco, en Ecuador también existen antecedentes similares a los ya mencionados pero sin una estadística concreta, sin embargo, el trabajador para continuar con su eficacia y mejorar su calidad profesional, toma la decisión de aumentar horas laborales sin una remuneración extra y sin tener una visión en las consecuencias de reducir los espacios y tiempos de interacción familiar, debido a la poca rigidez empresarial que por lo general se presencia el sector de servicios y a la inadecuada aplicación del teletrabajo por el hecho de no lograr desarrollar y adaptarse a la nueva realidad y cultura organizacional (Iturralde & Duque, 2021).

El **propósito** de esta investigación radica en determinar la manera en que la actividad laboral en teletrabajo afecta a la dinámica familiar, especialmente al tiempo de

interacción con los miembros del círculo de convivencia, debido a que los límites de lo laboral y familiar se disuelven, se mezclan los roles, la jornada de trabajo aumenta, las horas trabajadas fuera del horario laboral posiblemente no son remuneradas y la funcionalidad de la familia se pone en riesgo.

Cabe mencionar que es un trabajo investigativo **factible** porque existe un gran interés por parte de las autoridades del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza y sobre todo de la Unidad de Talento Humano por identificar el bienestar personal-laboral de los empleados ante el cambio de modalidad de presencial a teletrabajo que por la pandemia de Covid-19 se adoptó.

Los **beneficiarios** son los trabajadores a nombramiento y bajo contrato eventual que tuvieron que adaptarse a la modalidad de teletrabajo, a su vez las autoridades de la institución quienes velan directamente por el bienestar del personal y de por medio las familias de los empleados.

Así mismo, es de **importancia** porque es una situación que está afectando a empleados de instituciones públicas y privadas, que por diferentes motivos debieron mantenerse bajo estas circunstancias laborales y aún siguen en esta modalidad ya que el teletrabajo vino para quedarse. Tiene un **impacto** relativamente bueno porque a través de los resultados que se obtenga se puede proponer alternativas desde el Trabajo Social en el área laboral que ayuden a equilibrar el bienestar laboral y familiar de los funcionarios, de manera que cada empleado mejore su desempeño dentro de la institución y además surja la necesidad empresarial de crear un nicho de empleo para un profesional de Trabajo Social especializado en el ámbito laboral y recursos humanos.

### **Problema Científico**

En base a lo antes descrito la pregunta de investigación es la siguiente:

¿De qué manera la actividad laboral de los trabajadores en modalidad de teletrabajo incide en la dinámica familiar?

## **Delimitación del problema**

**Líneas de investigación:** 1.4 Patrones de comportamiento

**Campo:** Trabajo Social

**Área:** Laboral

### **Aspectos:**

Actividad laboral en teletrabajo

Dinámica familiar

## **Delimitación espacial**

**Provincia:** Pastaza

**Cantón:** Pastaza

**Lugar:** Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza (PPSSPz)

**Temporalidad:** Octubre 2021 – Marzo 2022

**Unidades de Observación:** Trabajadores y funcionarios del PPSSPz acogidos a teletrabajo

## **Investigaciones Previas**

Para continuar con el desarrollo de esta investigación se toma estudios similares previos de repositorios académicos y revistas científicas, que van a servir de base teórica para fortalecer cada una de las variables que conforman el tema.

En cuanto al proyecto investigativo de Arcos (2017) con el objetivo de comprobar que influencia tiene el incremento de actividad laboral en el compromiso institucional, se

basó en el estudio cuantitativo aplicando la Encuesta de Sobrecarga laboral a 349 funcionarios de la empresa; los resultados que se obtuvo fue que el incremento de actividades laborales se empieza a notar cuando el funcionario amplía su jornada de trabajo para realizar, el espacio usado puede ser en la misma empresa como fuera de ella y esto tiene un efecto directo sobre el compromiso que tiene el trabajador con la institución.

Ciertamente, el estado en el que el trabajador utiliza mucho tiempo para realizar las tareas del trabajo hace que su jornada laboral se extienda, en ocasiones estas horas fuera de la jornada laboral establecida se cumple dentro de la propia institución o fuera de ella que sería por lo general en el domicilio, lo que podría causar problemas dentro del entorno familiar y a su vez en el bienestar laboral puesto que disminuye el compromiso con la institución a la cual presta sus servicios.

Molina (2017) en su artículo de investigación que tiene por objetivo “implementar y asegurar el derecho a la desconexión de dispositivos y sistemas digitales propios de la empresa fuera de la jornada laboral”, explica que el trabajador está en libertad y derecho de no contestar ni responder correos o mensajes laborales luego que salga de su lugar de trabajo o que se haya culminado la jornada. Llegó a la conclusión de que no se le puede obligar al empleado a que realice tareas luego de su jornada laboral, además, el teletrabajo está ligado al derecho de desconexión digital para que los límites de espacios se fortalezcan y el tiempo de trabajo no tome espacio del tiempo libre pero que se sigan alcanzando los objetivos y metas organizacionales.

La contribución es que los trabajadores se enfrentan a la era digital, donde de una u otra manera aprenden a usar sistemas digitales laborales, salas de videoconferencia y dispositivos electrónicos, mismos que reemplazan lo tradicional por estrategias modernas que tienen grandes impactos en la organización pero también en la vida de las personas puesto que teletrabajar es asumido por los empleados como estar al pendiente de la actividad laboral todo el día, haciendo que los límites de tiempo libre y tiempo de trabajo desaparezcan, por tal es necesario crear una normativa legal o política pública que garantice el derecho del trabajador a la desconexión digital en el tiempo libre o familiar.

En el artículo “Gestión empresarial y dinámica laboral en España” de Banyuls & Recio (2015) tiene la finalidad de establecer algunas reflexiones de la dinámica laboral en los procesos económicos a través del uso del enfoque analítico, tomando en cuenta que los incidentes del mercado laboral tiene que ver con las estrategias políticas de gestión empresarial, llegando a la conclusión que se debe ir más allá del enfoque tradicional económico introduciendo nuevas dimensiones que den solución a problemas laborales, entre estos, la flexibilidad interna y de tiempo de trabajo, puesto que los trabajadores extienden la jornada para realizar sus tareas laborales, lo que incide en la forma de conciliar la vida laboral con la vida personal.

Los autores destacan que en la dinámica laboral existen varios problemas a los que se exponen los trabajadores, siendo el más frecuente la extensión de la jornada laboral, es decir, aumentar las horas de trabajo para cumplir con las actividades del trabajo, esto a su vez repercute en el entorno personal y familiar, puesto que el empleado no logra conciliar de manera correcta de adaptarse sin problemas a la vida laboral y a la vida personal establecida por las tareas domésticas.

En tal sentido el autor Jaramillo (2015) en su estudio investigativo sobre la actividad laboral desde un enfoque descriptivo y un análisis cuantitativo busca determinar los factores que tienen más influencia en el desempeño laboral y a su vez juegan un papel negativo en la productividad de la empresa, concluye que los empleados tienen una percepción de poseer incremento de actividad laboral física y mental, debido a que su jornada laboral aumenta, realizan actividades de otros puestos y existe desigualdad en la repartición de trabajo, esta situación desencadena en otros problemas como el estrés y bajo rendimiento de los empleados.

Este trabajo investigativo demuestra que el exceso de actividades laborales incide directamente en el desempeño profesional y familiar del empleado porque los altos niveles de carga laboral no son solo físicos sino también mentales, además identifica que el exceso de actividades y tareas laborales es un factor detonante para que se den otros problemas como el estrés, mismo que afecta al rendimiento del trabajador dentro de la empresa y por lo tanto esto incide en la productividad, cabe recalcar que algunas

causas para que se dé el incremento de horas laborables es el desequilibrio que existe al momento de repartir y cumplir tareas.

Se analiza la investigación de Gómez & Ponce (2010) sobre “la calidad de vida laboral percibida en hombres y mujeres trabajadores de empresas de Bogotá” que tiene como finalidad contrarrestar tres factores de relevancia, que son la inseguridad laboral, la jornada laboral y la remuneración. Para ello se tomó una muestra poblacional de 100 trabajadores entre hombres y mujeres que pertenecen a 3 diferentes empresas y se llegó a la conclusión de que la mayoría de empleados relacionan la calidad de vida laboral con la remuneración percibida, sin embargo, en cuanto a las mujeres muestran su bienestar laboral desde la jornada laboral, así entonces tiene un desequilibrio laboral puesto que dedican más tiempo a los cuidados del hogar e hijos que los hombres y al exceder las horas de trabajo afectan su tiempo familiar.

Lo importante de lo antes citado es que el bienestar laboral de una u otra manera depende del género y hay que tomar en cuenta que las mujeres, aunque han dado grandes pasos en la inserción laboral, su carga familiar aún persiste, por lo tanto, cuando se da el incremento de la actividad laboral conduce a un aumento de jornada y a la reducción de interacciones en el hogar, lo que desencadena en problemas como estrés, ansiedad y conflictos familiares.

Vinculado a esto, el artículo de Gil & García (2008) tiene la finalidad de estudiar las consecuencias que tiene el exceso de actividad laboral y la autoeficiencia en correspondencia al síndrome de quemarse profesionalmente o síndrome de desgaste profesional, para ello, tomaron una muestra de 316 enfermeros/as de trece hospitales, el procedimiento fue un estudio longitudinal en un período de uno a dos años, tiempo suficiente para observar cambios sin perder la muestra, ni el porcentaje de confiabilidad. Con los resultados obtenidos concluyeron que el exceso de actividad laboral percibida por los profesionales desemboca en agotamiento emocional y este a su vez en el síndrome de desgaste profesional; además bajos niveles de satisfacción profesional, por ello es necesario prevenir el exceso de actividad laboral con el fin de incrementar la autoeficacia profesional y no llegar a padecer de síndrome de burnout.

Esta investigación es significativa debido a que la excesiva actividad laboral es vista como sobrecarga de trabajo misma que es un problema con efectos negativos en los trabajadores, entre estos está el deterioro emocional del profesional que influye directamente en el entorno laboral y como no, en el entorno familiar, también conlleva a que el trabajador llegue a sufrir síndrome de desgaste profesional, y pasa a ser un indicador costoso para la empresa, ya que afecta a la realización profesional y al bienestar personal del empleado.

Ocurre algo similar con el trabajo investigativo de Restrepo, Domínguez & Hoyos (2006) sobre la percepción de actividad laboral en los departamentos administrativos, técnicos y de atención al cliente, donde la finalidad fue identificar el nivel de actividad o carga laboral de los trabajadores, por medio de la utilización de instrumentos de medición, tales como el Cuadro Integral de mando, estudio de proporciones elementales, observación de tiempo empleado, estudio de líneas de espera, así la conclusión a la que se llegó fue conocer el tiempo usado por los empleados en las tareas asignadas, la cantidad de personas que se necesita para incrementar la productividad empresarial y el período del año con más demanda de clientes.

El estudio de la actividad laboral es minucioso debido que para identificarla se necesita emplear técnicas de medición que puede ser adaptadas a la empresa que se va a estudiar, a la vez deben ir encaminadas con los elementos organizacionales porque cada unidad de trabajo dentro de una institución tiene diferente demanda laboral y de ahí nace la efectividad del profesional con incidencia en la productividad empresarial.

Con respecto a la modalidad de teletrabajo es importante mencionar que en la publicación titulada “El efecto del Teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020” por Barrionuevo (2021) quién realiza su estudio desde un enfoque exploratorio con metodología cuantitativa y el objetivo de analizar y conocer la aceptación que el teletrabajo tuvo en nuestro país desde el inicio de la pandemia de Covid-19; llegó a la conclusión de que adoptar el teletrabajo significa que los trabajadores están en la capacidad de manejar Tecnologías de la Información y Comunicación [TIC's] para brindar un servicio de calidad similar al de manera presencial, también los trabajadores se benefician de varios factores como la

flexibilidad de tiempo, sin embargo, deben tener un control absoluto sobre su jornada laboral ya que el teletrabajo se mide por metas cumplidas y no por horas como se lo hace presencial.

Entonces, acogerse a la modalidad de teletrabajo requiere de aspectos como manejar adecuadamente instrumentos y dispositivos tecnológicos y telemáticos de manera que el trabajador logre tener la misma eficacia que en modalidad presencial, pero esto a su vez significa tener beneficios personales como flexibilidad laboral pero es responsabilidad del trabajador definir una cultura laboral desde casa de manera que no afecte sus interacciones personales y cumpla todas las metas profesionales dentro de la institución.

Ocurre algo similar con Carpintero (2020) que en su tesis con el tema “El Control Diario de la Jornada Laboral y el Teletrabajo” tiene la finalidad de analizar el proceso de evolución de la jornada laboral de los trabajadores a lo largo del tiempo desde un enfoque legislativo además conocer la relevancia que tiene el teletrabajo en tiempo de pandemia y su registro diario, llegó a la conclusión de que legalmente hay un progreso en los derechos del trabajador, por ende el empleador está en la obligación de controlar la jornada laboral de sus empleados.

El teletrabajo ha existido desde años anteriores, sin embargo, en tiempos de pandemia de Covid-19, esta modalidad tuvo su auge, entonces varios trabajadores se adaptaron a esta nueva realidad trabajar desde su domicilio, por tal se reconoce el progreso que tienen los empleados en cuanto a sus derechos, pero también la obligación de estar y ser controlados por su empleador.

De igual modo Santillán (2020) en su publicación titulada “El Teletrabajo en el Covid-19” explica que esta modalidad de trabajar viene desde hace muchos años atrás pero tuvo su auge durante la pandemia de Covid-19, debido a que las personas tuvieron que aislarse, lo que significó que no salgan de casa y hagan de ella varios ambientes, entre ellos el laboral, es decir, trabajar usando internet, sistemas telemáticos y TIC's, esta acción también significó un cambio en la estructura personal, familiar y social. Fue un estudio netamente bibliográfico en el que autor dio a conocer los beneficios de esta

modalidad al igual que las desventajas tanto para los teletrabajadores, empleadores y clientes, finalmente agregó que esta modalidad laboral ‘llegó para quedarse’.

La importancia de lo antes mencionado radica en que el teletrabajo al tener más protagonismo durante la pandemia de Covid-19 dio un giro en estructuras familiares, personales, laborales y sociales del individuo, lo que dependiendo la persona tuvo ventajas o desventajas puesto que un teletrabajador debe dominar sistemas telemáticos y tecnología, cabe mencionar que existieron grandes cambios puesto que se experimentó otro tipo de convivencia.

Así mismo en el artículo de Osio (2015) nombrado “Salud y seguridad en el teletrabajo” el cual tiene una metodología heurística documental con la finalidad de saber los beneficios que tiene el teletrabajo en Argentina, profundizando en la salud, seguridad lo que conlleva a analizar también la vida privada, de esta forma el autor concluye que el teletrabajo puede ser implementado en los demás países de Latinoamérica puesto que tiene varias ventajas como la flexibilidad horario la cual es de importancia ya que ayuda a la asistencia familiar, es decir, a tener más tiempo para compartir con la familia, sin embargo, depende del teletrabajador crear una cultura empresarial organizada para que este límite entre vida privada y laboral no sufre riesgos de productividad.

Al encontrarse bajo la modalidad de teletrabajo existen riesgos en la forma de llevar a cabo cada actividad ya sea la familiar o laboral, puesto que al encontrarse en el mismo espacio y tiempo los límites de vida privada y empresarial es propensa a sufrir daños, que afectan en gran medida a una de las dos partes, cuando el teletrabajador se dedica más a compartir tiempo familiar la productividad laboral decae por ello es de gran importancia que la persona establezca correctamente límites en su flexibilidad laboral.

De manera similar la autora Pérez (2010) en su artículo sobre “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?” mediante la realización de entrevistas a 18 teletrabajadores tuvo el objetivo de determinar lo bueno y malo del trabajo remoto, particularmente con los trabajadores que tienen cargas familiares, llegó a la conclusión de que esta nueva modalidad de trabajo es más flexible

puesto que el teletrabajador puede organizar su tiempo a su manera y destinarlo tanto para lo laboral, familiar y ocio, sin embargo, esta flexibilidad significa que no está en la posibilidad de desconectarse en ningún momento del trabajo o de las herramientas usadas para teletrabajar.

El teletrabajo es una modalidad en la cual se usan herramientas telemáticas laborales, el espacio usado para esto es el hogar, por ende los teletrabajadores con responsabilidades domésticas se enfrentan a ventajas y desventajas, ya que al estar bajo esta modalidad la flexibilidad de horarios laborales es mayor y organizada por el mismo teletrabajador, pero esto conlleva a un efecto sobre la dinámica familiar, puesto que el teletrabajador durante todo el día debe estar conectado a cualquier aparato o herramienta telemática para recibir tareas laborales.

Por otro lado, en la investigación “El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19” de Durán (2020) tiene como objetivo abordar la modalidad de teletrabajo desde la Pandemia de Covid-19, además describir ciertos rasgos que esta forma de laborar conlleva dentro de la interacción familia. Con una metodología documental bibliográfica fundamenta las condiciones que implica esta modalidad y la relación existente con la convivencia familiar. Las conclusiones a las que llega la autora es que el trabajo remoto en tiempos de pandemia tuvo lugar en el domicilio de los empleados, por lo tanto, para desempeñarse correctamente debían adaptarse todos los miembros del sistema familia a este cambio laboral, respetando espacios, auto gestionando actividades y ordenando el tiempo.

A partir de la pandemia de Covid-19 los trabajadores de instituciones públicas y privadas tuvieron que continuar sus labores pero desde la modalidad de teletrabajo, este cambio significó que los teletrabajadores desarrollen capacidades, habilidades y estrategias personales para ser eficientes en sus actividades laborales, por ello la autogestión, fue el factor más importante para que mantener equilibrio entre la familia y el trabajo, cabe mencionar que el teletrabajador debe involucrar a los miembros de su familia en este cambio, de manera que respeten espacios y jornadas laborales, esto hace que no exista ningún conflicto en conciliar la dinámica familiar y el rendimiento laboral.

El artículo de los autores Sánchez, Aguirre, Solano & Viveros (2015) titulado “Dinámica Familiar. Revisión Documental” tiene el objetivo de estudiar temas relacionados e influyentes dentro de la dinámica familiar, para esto utilizaron un enfoque cualitativo basado en una detallada y exhaustiva revisión bibliográfica, entonces se llegó a la conclusión de que la dinámica familiar es entendida como el entorno relacional que se tiene dentro del círculo de convivencia, el cual abarca el conjunto de relaciones afectivas, roles, normas o reglas hogareñas, comunicación, tiempo compartido y autoridad, mismas que cambian de familia en familia debido a que cada una es única por los diferentes factores que atraviesan.

Esto es de gran aporte para este proyecto debido a que la dinámica familiar incluye varios factores que hacen que la familia tenga una funcionalidad o disfuncionalidad dependiendo el nivel de relaciones afectivas, el ejercicio de roles, respeto a normas impuestas en el hogar, el nivel de comunicación entre los miembros y el tiempo libre para compartir en familia, además estos mismos factores determinan la singularidad y caracterización de la familia, es decir, cada familia tiene su propia dinámica.

El artículo titulado “Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals” escrito por Lapierre, Van Steenbergen, Peeters & Kluwer (2015) tiene la finalidad de conocer la presencia de conflictos familiares- laborales en los empleados que realizan teletrabajo, para ello se tiene en cuenta que la tensión y el tiempo invertido en actividades laborales son factores importante para tener equilibrio en ambos entornos. La investigación se lleva a cabo desde una perspectiva metodológica cuantitativa en la cual se utilizan datos de varias encuestas aplicadas a 251 trabajadores del área de ventas. Además, los autores llegaron a la conclusión que los teletrabajadores que de forma involuntaria ampliaban su horario de trabajo eran quienes tenían conflictos en su familia ya que no contaban con la autoeficacia necesaria para ordenar su tiempo y actividades.

El hecho de acogerse a la modalidad de teletrabajo hace que la persona de manera inconsciente alargue su jornada laboral y la demanda de tareas laborales incrementa,

lo cual tiene influencia directa en la interacción familia-trabajo, produciendo un conflicto entre ambos espacios, pero cabe recalcar que estos problemas son más evidentes en teletrabajadores con poca autoeficiencia puesto que se les dificulta equilibrar la vida laboral con la familiar.

De igual modo el artículo “Familia e internet: consideraciones sobre una relación dinámica” de Barrera & Duque (2014) tiene el objetivo de conocer las alteraciones concebidas por los integrantes de la familia dentro de su funcionalidad y dinamismo debido al constante uso de internet en prologados rangos de tiempo, usaron una metodología mixta, es decir, cuali-cuantitativa con la utilización de encuestas aplicadas a 141 padres de familia y 226 jóvenes, también entrevistaron a 9 padres y 25 jóvenes, de esto, llegaron a la conclusión de la dinámica familiar depende del tiempo que los padres inviertan en el uso de aparatos tecnológicos usando internet, es decir, de acuerdo con el rango de uso de internet que posean los padres existe influencia en el nivel y tipo de interrelación con los hijos.

Al analizar este artículo se enfatiza principalmente que la interacción que se establece entre los miembros de la familia dependen de factores internos que en ocasiones puede parecer no importantes, en este caso el uso de internet es un factor de riesgo para la dinámica familiar en cuanto a su manejo, ya que, cuando los padres de familia ocupan mayor tiempo para medios tecnológicos reducen su tiempo para compartir en familia, lo que repercute en los hijos de manera significativa.

De forma similar Campbell, Boell & Keating (2013) en su estudio llamado “Temporal aspects of telework and its impact on work-family conflict on -family conflict work”, los autores buscan identificar algunas versatilidades que presenta el teletrabajo en cuanto a espacios laborales, puesto que en el entorno familiar se lleva a cabo funciones profesionales, para conseguir este objetivo usan una metodología cuantitativa basado en cuestionarios, los cuales han sido aplicados a 600 personas que realizaron teletrabajo. La conclusión a la que llegan radica en que el teletrabajo es una modalidad que tiene horarios flexibles por lo tanto es responsabilidad del trabajador mantener equilibrio entre la vida laboral y la privada, sin embargo, existen personas a las que se les dificulta tener ese equilibrio, naciendo así conflictos en la familia.

Los teletrabajadores tienen una percepción distinta de la relación trabajo y familia, puesto que las personas que al estar realizando sus actividades laborales en teletrabajo pero dentro de la jornada laboral común tienen una dinámica familiar adecuada, sin presentar ningún tipo de problemas ni en el desempeño laboral ni en la funcionalidad familiar, sin embargo los teletrabajadores que exceden de su jornada laboral ya sea por sobrecarga de trabajo o desequilibrio de entornos también experimentan conflictos entre lo familiar y laboral.

En este mismo contexto, en el artículo titulado “Impacto de los medios masivos de comunicación en la dinámica familiar” publicado por Martínez, Pérez & Solano (2011), teniendo una metodología basada en la revisión bibliográfica tienen como objetivo dar a conocer el efecto que tienen las nuevas tecnologías de comunicación sobre la interacción y funcionamiento familiar, la manera en la que se modifica los componentes de la dinámica familiar y por lo tanto los peligros a los que se enfrentan como familia ante esta situación. Se llegó a la conclusión de que la familia al estar expuesta al uso masivo de herramientas tecnológicas de comunicación disminuye su homeostasis provocando afectaciones graves en la dinámica familiar, puesto que se reduce la cultura familiar, se debilita los vínculos afectivos y comunicación, se confunden los roles provocando rupturas de núcleos familiares.

Es así que, el uso excesivo de recursos tecnológicos por cualquier miembro de la familia desencadena en efectos negativos sobre la manera de su convivencia, a tal punto que la comunicación entre los miembros se desvanece produciendo debilitamiento en los vínculos afectivos, también al estar expuestos a una gran cantidad de información la cultura familiar pierde valor, los roles generalmente de los padres se transforman y se ejercen de manera muy individualizada puesto que la homeostasis familiar disminuye significativamente. Cabe recalcar que el celular es el más utilizado por los padres de manera que en espacios y tiempos de interacción familiar deben atender aspectos laborales lo que interrumpe a la comunicación familiar.

## **Desarrollo Teórico de la Variable Independiente**

### **Actividad Laboral**

Con base en el estudio investigativo de Díaz (2010) el concepto de actividad laboral se refiere a los requerimientos físicos y cognitivos al que está sometido un trabajador, en otras palabras, entonces, la actividad laboral es el accionar dinámico que realizan las personas en su puesto de trabajo, mismo que promueve la utilización de habilidades físicas y mentales para cumplir con las funciones laborales (pág. 281).

Guerra (2013) explica a la actividad laboral como las acciones en la que la persona desarrolla y utiliza su capacidad conductual física o psicológica para cumplir con las exigencias de su puesto de trabajo, de estas actividades depende la efectividad profesional (pág. 13).

La actividad laboral es aquella acción que las personas realizan en torno a su profesión dentro de un espacio laboral, esta acción va de la mano con una serie de factores físicos y mentales necesarios para cumplir metas de trabajo.

Santibáñez (2015) deduce que la actividad laboral es la tarea de trabajo, misma que se basa en la utilización de la capacidad física, mental y sensorial del trabajador (pág. 189), es decir, es la acción en la cual el trabajador pone en práctica sus habilidades físicas y psicológicas en el área laboral desde su puesto de trabajo.

La actividad laboral se entiende como las acciones de tipo físico o mental que una persona desarrolla para el lugar donde trabaja, dependiendo a esto y al tipo de trabajo requiere de formación profesional o no, la actividad laboral tiene un período de duración en la vida de una persona y consume energías de trabajador por ello, se la puede interpretar como carga laboral (Temhim & Cruz, 2018, pág. 515).

Entonces la autora considera que la actividad laboral son las exigencias tanto físicas como psicológicas que el trabajador desarrolla y pone en práctica al momento de ejecutar las funciones laborales del puesto que tenga durante la jornada adecuada de

manera presencial o en modalidad de teletrabajo lo que se traduce a ser similar a la carga laboral, que a su vez puede producir riesgos psicosociales en el empleado.

### **Carga Laboral**

Empleando las palabras de Restrepo, Domínguez & Hoyos (2006) las tareas laborales o cargas laborales dependen del puesto de trabajo en el que se desempeña el empleado, por ello las actividades diarias son distintas en cada profesional, sin embargo, son importantes para cumplir con los objetivos institucionales, además están enlazadas con la frecuencia o temporalidad con la se realizan en horas diarias u horas extras (pág. 337).

Vértice (2011) afirma que la carga de trabajo son las exigencias de carácter físico o mental-psicológico a las que se encuentra sujeto el trabajador a lo largo de su jornada laboral u horario de trabajo, pero cuando estas exigencias exceden la capacidad del empleado se presentan varios riesgos patológicos, además en tiempo de pandemia al estar sometidos a nuevas tecnologías los riesgos mentales aumentan para un trabajador (pág. 143).

De acuerdo con los autores antes citados la carga laboral es el exceso de tareas profesionales de un empleado que conlleva usar mucho más sus capacidades cognitivas o físicas que en ocasiones incluso pueden exceder de la jornada normal de trabajo haciendo que el empleado corra riesgos en su salud, mismo que significan gastos para la misma empresa.

Barrios, Arechabala, & Valenzuela (2012) definen la carga laboral como aquellas actividades o tareas específicas de su profesión que el empleador debe cumplir en tiempos establecidos por el empleador o de acuerdo a la persona que se va a beneficiar por el cumplimiento de dicha tarea, para asegurar la calidad laboral es importante que la carga laboral sea adecuada con la finalidad de conseguir bienestar entre lo profesional y mental (pág. 48).

Dicho con palabras de Guerra (2013) la carga laboral “es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador/a a lo largo de su jornada laboral” (pág. 15). Siendo así que la carga laboral tiene una connotación negativa puesto que establece una relación entre la cantidad de esfuerzos requeridos para realizar una tarea y la capacidad del trabajador para cumplir con dicha tarea en un determinado tiempo.

A juicio de Santibáñez (2015) la carga laboral es denominada como el grupo de requerimientos que el trabajador debe solventar en el cumplimiento de sus funciones laborales al pertenecer a un puesto de trabajo dentro de una empresa en una jornada de trabajo establecido, cabe mencionar que la carga laboral es distinta para cada profesional o para cada puesto de trabajo (pág. 188).

La carga laboral entonces viene a ser entendida como la cantidad de tareas laborales que un empleador debe cumplir en un tiempo determinado con la finalidad de tener mejor desempeño y aportar al cumplimiento de objetivos organizacionales, sin embargo, estas actividades de trabajo se constituyen como elementos psicofísicos que influyen directamente en la jornada laboral.

## **Condiciones de tarea laboral**

### *Clasificación*

La actividad laboral se clasifica según los componentes que el empleado debe poner en práctica a la hora de realizar con sus actividades, pueden ser agentes físicos o mentales.

### *Tarea laboral Física*

Teniendo en cuenta a Vértice (2011) la tarea laboral física o carga física son todas aquellas demandas físicas a las que un trabajador está sujeto (pág. 144).

Santibáñez (2015) manifiesta que en la tarea física de trabajo prevalece el esfuerzo físico mismo que tiene que ver con la actividad muscular, reacciones respiratoria y cardiovasculares, consumo de energía corporal, postura, etc (pág. 197).

Entonces cabe mencionar que la tarea física laboral como bien su nombre lo indica son aquellos requerimientos de la parte física y/o fisiológica del cuerpo que el trabajador desarrolla para llevar a cabo sus actividades laborales.

Desde el punto de vista de Jaramillo (2015, pág. 11) la tarea física de trabajo es “el conjunto de actividades físicas a los que se ve sometido la persona” dentro de este aspecto se encuentra:

- *Esfuerzos Físicos*: se basa en la utilización de los músculos corporales, puede ser de manera estática por ejemplo cuando el trabajador pasa parado o de manera dinámica, cuando el empleado debe estar constantemente caminando (Jaramillo, 2015, pág. 12).
- *Postura de trabajo*: es la posición que toma el empleado en su puesto de trabajo las cuales están establecidas por la división de equipos y materiales, se puede evidenciar la postura estática que es cuando no existen cambio de posición por lo tanto los músculos se fatigan y la postura dinámica cuando hay cambios, puede estar de pie y luego sentarse (Vértice Editorial, 2011).
- *Manipulación de cargas*: Vértice (2011) enfatiza que son la actividades en las que el trabajador debe realizar esfuerzos físicos y de fuerza como alzar cargamentos, colocarlos ordenadamente, empujar entre otras actividades similares por lo tanto pueden causar lesiones de columna (pág. 146).

### Tarea laboral Mental

Con base en Jaramillo (2015) la tarea mental de trabajo está estrechamente relacionada con las actividades intelectuales de trabajo y a su vez con las emociones que nacen como estímulos de respuesta, es decir, está íntimamente regida por la cantidad y tipo de información que el trabajador adquiere para realizar sus funciones laborales, tales como memorizar, resolver problemas, manejar emociones, entre otros (pág. 13). Cabe mencionar que mientras la tecnología va adquiriendo espacio en las empresas, la tarea mental va teniendo más importancia debido a que existe un incremento de funciones

cognitivas en los trabajadores que ocupan dichas tecnologías, motivo por el cual en ocasiones deben exceder su jornada laboral.

Para Santibáñez (2015) todo esfuerzo psicológico, sensorial e intelectual que requiere una persona para realizar su función laboral es conocida como tarea mental de trabajo, en esta se puede encontrar la actividad visual, auditiva, cognitiva y de toma de decisiones (pág. 196). Debido a que este proceso conlleva al eficiente y correcto proceso de información, pensamiento crítico, control sobre factores emocionales que inciden en el desempeño laboral de trabajador.

En función de los autores citados la tarea mental de trabajo es aquella que requiere de todas las capacidades psicológicas y cognitivas de una persona mientras realiza sus actividades laborales, al igual que tienen que ver con todo el procesamiento de información en el cerebro de manera que el trabajador busque ser eficiente en su desempeño.

Citando a Vértice (2011) la tarea mental en el trabajo es entendida como la exigencia psicológica a la que está expuesto un trabajador, es decir, a la demanda de información que tiene con respecto al tiempo en el que debe presentar un resultado. Este autor distingue dos tipos de tarea mental:

- *Tarea mental cuantitativa*: aquella que netamente tiene que ver con la cantidad de trabajo que debe realizar en una jornada laboral dependiendo de su horario.
- *Tarea mental cualitativa*: está enfocada en la dificultad de comprender cierta información al momento de querer memorizar.

### **Desempeño Laboral**

Guerra (2013) entiende al desempeño como los actos importantes que un trabajador en beneficio propio y de la institución, dichos actos son observables por lo tanto ayudan a lograr los objetivos que tiene la empresa, es decir, el desempeño laboral es el rendimiento laboral el cual está basado en las capacidades y actividades de calidad del empleado en tiempos determinados para cumplir los objetivos organizacionales.

Citando a Chiang & San Martín (2015) el desempeño laboral es definido como la capacidad que tiene el trabajador para cumplir metas y objetivos organizacionales que rigen su eficiencia profesional dentro de la institución (pág. 160).

Respecto a lo antes mencionado el desempeño laboral consiste en la capacidad del empleado para cumplir objetivos laborales y de la institución, siendo este un indicador principal de la eficacia que tiene la persona para asumir responsabilidades de su puesto de trabajo.

### ***Rendimiento laboral***

El rendimiento laboral es el resultado de la forma de actuar del profesional regido por aspectos como la efectividad, eficiencia, excelencia y productividad, mismo que determinan la funcionalidad del trabajador en su puesto de trabajo y la consecución de objetivos institucionales (Jaén, 2010).

Según argumenta Fernández (2010) el rendimiento laboral es el resultado del desempeño laboral, es decir, de las actividades realizadas por el trabajador en tiempos determinados, además se compone de factores funcionales y sociales que le rodean al trabajador.

Desde la perspectiva de Hidruco & Pucce (2016) el rendimiento laboral es aliado del desempeño y el esfuerzo que el talento humano realiza para el cumplimiento de sustareas laborales, que determinan la forma en la que el empleado está dispuesto a alcanzar los objetivos de su puesto de trabajo.

En función de las conceptualizaciones previamente menciona la autora deduce que el rendimiento laboral de un trabajador se logra evaluar con respecto al desempeño en el trabajo, en otras palabras, es el resultado positivo o negativo de las acciones laborales que el profesional realiza en su puesto de trabajo.

## **Condiciones Fisiológicas**

Para Guerra (2013) las condiciones fisiológicas del trabajo son interpretadas como todas aquellas exigencias corporales físicas que un trabajador realiza, por lo tanto, se pone en funcionamiento el sistema muscular mediante contracciones, las cuales aparecen cuando existe un incremento de carga laboral, además pueden desencadenar en problemas psicológicos pero también son la base para la distribución de trabajo, pausas activas laborales y descansos (pág. 15).

Como bien afirman Rodríguez & Rodríguez Lamprea (2018) las condiciones fisiológicas del trabajador tienen que ver con la funcionalidad del cuerpo y su salud, para ello, es importante conocer que un empleado por condiciones propias del trabajo puede sufrir de alguna enfermedad física o mental que pone en riesgo el bienestar del trabajador e incluso la actividad del puesto de trabajo.

Con esta nueva modalidad que acogieron gran parte de trabajadores las condiciones de salud son importantes para las dos partes, trabajadores y empleadores, estas a su vez están compuestas por las condiciones fisiológicas que tiene que ver con la parte física del cuerpo, musculatura que se ven afectadas debido al sedentarismo propio del teletrabajo (Fiesco & Moyano, 2018).

Los trabajadores que se acogieron a teletrabajo específicamente en tiempo de pandemia sufrieron varias consecuencias físicas y mentales negativas principalmente en las mentales estuvieron estrés, ansiedad, irritabilidad, mal genio, insomnio, mientras que en las físicas problemas gástricos como pérdida de apetito, náuseas, estreñimiento, etc. (Gallo, 2020).

Bolta y Sánchez (2021) deducen que en la modalidad de teletrabajo la vida sedentaria se volvió más frecuente, sin embargo, el trabajador para tener condiciones fisiológicas equilibradas necesita tener un estilo de vida saludable junto al ejercicio de manera que no afecte el sistema osteomuscular, cardiovascular, además es importante que el trabajador tenga estándares seguros en cuanto al espacio, por ejemplo, adecuar en su

hogar un espacio que haga la función de oficina, con iluminación adecuada, ventilación, muebles que no dañen la postura, entre otros.

### ***Dolencias***

Entre las dolencias que el teletrabajo produce en la salud de los trabajadores están las cefaleas mismas que conllevan a alteraciones visuales, como fatiga visual, irritabilidad de los ojos, visión borrosa, lagrimeo excesivo, modificaciones en la percepción del color; pero también se ha diagnosticado problemas musculares y óseos que afectan a las extremidades superiores, cuello, espalda, articulaciones, tendones, sistema nervioso, etc., estos problemas son causados por permanecer varias horas en posturas incorrecta debido a que en el home office no existen las condiciones ergonómicas adecuadas para desempeñar la actividad laboral (Tejada & Reyes, 2021), cabe recalcar que las dolencias antes expresadas son propias del teletrabajo sin embargo, muchos trabajadores vienen teniendo problemas en salud desde cuando estaban en modalidad presencial, como olvidos, y problemas digestivos.

Rojas (2021) considera que las dolencias musculares que presentan los teletrabajadores se debe a las malas posturas que tienen durante las largas jornadas laborales y al uso constante de dispositivos electrónicos como computadores, entre los dolores más frecuentes es el dolor de espalda, cuello, hombros, muñecas, lo que de una u otra manera es un factor para la presencia de estrés laboral.

### ***Riesgos Psicosociales***

De acuerdo con Vértice (2011) los factores de riesgo en el trabajo son “aquellas situaciones o condiciones de trabajo que pueden perjudicar la salud del trabajador” (pág. 14). Entonces los riesgos psicosociales están dados por factores que inciden directamente en la vida personal, laboral, social o familiar del trabajador, pero sobre todo en la salud física o mental, por lo tanto, tiene repercusión en la empresa ya que representa gastos económicos y ausentismos.

El impacto psicosocial que tiene el teletrabajo para las personas que se acogieron a esta modalidad en la mayoría de los casos se da por la disociación de límites entre la

vida personal con la familiar, ya que los trabajadores dedican más tiempo al trabajo que a la familia, por ello, es importante la desconexión y a su vez, el respeto de los empleadores al tiempo y espacio de descanso de los profesionales, de manera que no existan consecuencias en la salud mental de ellos, entre los aspectos negativos está el tecnoestrés, fatiga informática, teledisponibilidad durante todo el día, aislamiento laboral (Bolta & Sánchez, 2021).

Los riesgos psicosociales en teletrabajo nacen cuando el trabajador no logra adaptarse a su situación laboral, por ende, tiene graves repercusiones en su bienestar personal, familiar y social puesto que los problemas como estrés, fatiga laboral, tensión puesto que incrementan desmesuradamente y afecta a su salud.

#### Estima

Mansilla (2012) plantea que la estima tiene que ver con el desempeño del rol laboral debido a que por los requerimientos del puesto laboral como de la empresa, el comportamiento de una persona afecta directamente en el comportamiento de otro trabajador, por lo que de esta interacción social se crea la estima del trabajador en cuanto a su nivel de profesionalismo dentro de la empresa (pág. 20).

#### Apoyo social y calidad de liderazgo

Este apartado tiene su origen en el deterioro de las características propias de la organización, puesto que tiene que ver con la estructura, tamaño, espacios, con el funcionamiento interno de la empresa que vendría a ser la estructura jerárquica, con las formas y calidad de comunicación entre pares o jefes, con las relaciones de apoyo social que el trabajador va creando gracias a su interacción constante de socialización y con el tipo de liderazgo que ha desarrollado a lo largo del tiempo como para influir en la toma de decisiones empresariales (Gil P. , 2012, pág. 238).

#### Exigencias psicológicas

Vértice (2011) plantea que las exigencias psicológicas están estrechamente relacionadas con patologías originadas por la demanda de tareas laborales o la

organización laboral, entre los problemas más frecuentes que este riesgo desencadena encontramos el estrés, fatiga laboral, insatisfacción laboral, entre otros (pág. 18).

#### Trabajo Activo (posibilidad de desarrollo)

Teniendo en cuenta a Neffa (2015) quien considera que la persona que brinda servicios a una empresa no puede estar estático o de manera robótica sino debe ser activo de manera que tengan iniciativas creativas e innovadoras que vayan de la mano con los objetivos personales, profesionales y organizacionales para que den soluciones efectivas a problemas presentes de manera que se constituya como un trabajo activo y a su vez con estas acciones desarrolle más capacidades que ayuden al crecimiento profesional (pág. 106).

#### Inseguridad

Según Vértice (2011) este factor de riesgo psicosocial se puede evidenciar cuando hay falencias en la Seguridad laboral por lo tanto, hay la probabilidad de tener accidentes de trabajo (pág. 19)

#### Doble presencia

Santibáñez (2015) conoce a este riesgo como doble tarea, se refiere a que el trabajador no se encuentra en la capacidad de realizar dos tareas al mismo tiempo, se le complica controlar la información requerida en dos tareas y está bajo la presión del tiempo, así mismo el comportamiento varía debido a que debe adoptar estrategias de afrontamiento dependiendo su nivel de auto eficacia, por tal concurre en que es una sobrecarga mental para el trabajador (pág. 230).

#### **Ambiente laboral**

Desde la perspectiva de Pérez, Soler & Díaz (2009) el ambiente laboral muestra la manera de relacionar las peculiaridades personales de los trabajadores con las características de la empresa donde la personas prestan sus servicios, también la relación entre la interacción social o de compañerismo mismo que de una u otra manera llega a construirse el ambiente psicológico de trabajo, en fin, es la forma dinámica de

relacionar factores personales y organizacionales que inciden significativamente en el rendimiento o desempeño laboral de los trabajadores de una institución.

El ambiente laboral se considera entonces como el espacio en el que fluctúa las características de empleado y las de la institución, a su vez se desarrollan también las interacciones entre compañeros construyendo así un factor que influye directamente en el desempeño laboral.

### ***Relaciones laborales***

Desde el punto de vista de Beltrán & Sánchez (2002) las relaciones laborales precisamente en teletrabajo se reducen a intercambios de información virtuales, por lo tanto, los trabajadores suelen tener percepción de desprotección y aislamiento social-laboral debido a que todo su trabajo se queda bajo el uso de tecnologías y dispositivos digitales.

Lenguita & Miano (2005) sostienen que en teletrabajo las relaciones laborales se volvieron invisibles, porque las interacciones laborales se las realiza desde casa y ya no en la empresa, por ende, el establecimiento de redes sociales genera que la comunicación entre personal y empleadores esté vulnerable.

Citando a Yañez, Arenas & Ripoll (2010) las relaciones interpersonales que el trabajador establece en su espacio laboral influyen en su satisfacción, puesto que involucran factores como la confianza con la otra persona, la motivación exterior dada por la empresa y la necesidad humana de sociabilizar, por ello mientras más positivas sean las relaciones interpersonales de trabajo más niveles altos tendrá la satisfacción laboral.

### **Teletrabajo**

Llamosas (2015) manifiesta que el teletrabajo nace como una nueva forma de organizar el trabajo pero que está basada netamente en la utilización tecnología de la comunicación para cumplir con las tareas de trabajo, ya no desde la empresa sino desde donde se encuentre el trabajador, esta nueva forma de prestar servicios no está

completamente controlada por la empresa, puesto que los horarios son flexibles (pág. 29).

Desde el punto de vista de Mesa (2017) el teletrabajo es el nuevo modelo de organización laboral, donde toma mucha relevancia el uso de la tecnología mediante sistemas operativos, bases de datos, aplicaciones móviles e instrumentos telemáticos, en esta modalidad no se necesita de que el trabajador realice sus actividades desde la oficina empresarial sino desde el lugar que desee por ello, es importante saber el uso adecuado de las TIC's, cabe mencionar que al igual que la modalidad presencial el trabajador presta servicios y tiene su remuneración (pág. 22).

Con referencia a los autores antes mencionados se define que el teletrabajo es una modalidad remota de trabajo y fuera de las instalaciones de la institución, para llevar a cabo las actividades laborales bajo esta modalidad se requiere que el empleado conozca el manejo de sistemas y dispositivos tecnológicos, puesto que está basado en sistemas telemáticos de información y no requiere de la presencia física del empleado en la empresa.

### ***Características***

Mesa (2017, pág. 23) revela que las características principales que tiene la modalidad actual de teletrabajo están determinadas por factores como horario flexible, espacio laboral, autocontrol de gestión y uso constante de herramientas digitales-tecnológicas.

### ***Tipos***

Los tipos de teletrabajo que diferencia Llamosas (2015) son:

Teletrabajo a domicilio: Es aquel trabajo que se realiza en el domicilio o casa del trabajador, es el más utilizado y puede ejercerse de manera completa, es decir, toda la jornada laboral se realiza desde casa o de manera parcial cuando parte de la jornada se realiza en el domicilio y otra parte en la empresa (pág. 32).

Centros de teletrabajo: Se da cuando el teletrabajador debe irse a un lugar que no es la empresa ni tampoco su domicilio, pero dicho lugar está dotado con tecnologías de información y comunicación necesarias para que se puedan prestar los servicios adecuados, también son conocidas como oficinas satélites (pág. 32).

Teletrabajo móvil: Generalmente es adoptado por los trabajadores que deben movilizarse de un lugar a otro para estar en contacto con sus clientes, pero al mismo tiempo estar conectados con la empresa, para ello necesitan utilizar dispositivos móviles telemáticos (pág. 33).

Teletrabajo Off-line: En este tipo de teletrabajo el empleado no tiene la necesidad de estar conectado directamente con la empresa bajo sistemas telemático puesto que solo recibe instrucciones de las actividades que debe realizar en un determinado tiempo por lo que debe entregar los resultados de la tarea al culminarse el plazo.

Teletrabajo On-line: Aquí el teletrabajador hace uso de los sistemas telemáticos y dispositivos digitales para recibir información de las actividades que tiene por realizar y para entregar los resultados, puede ser unidireccional cuando el trabajador está conectado telemáticamente con la empresa solo para enviar información, mientras que es bidireccional cuando el teletrabajador interactúa intercambiando información con la empresa (pág. 33).

### ***Elementos***

En la opinión de Llamosas (2015) los elementos del teletrabajo son de manera general, no influye el tipo de teletrabajo bajo el que esté el trabajador, entre estos elementos básicos se puede encontrar los siguientes (pág. 32):

- Espacio físico o lugar donde se realiza las actividades laborales.
- Uso adecuado de la tecnología y herramientas digitales dotadas por la propia empresa o que sean externas a ella.
- La flexibilidad para organizar las tareas laborales.

### ***Jornada en Teletrabajo***

La jornada laboral es entendida como el tiempo diario o semanal que el teletrabajador destina para cumplir con las actividades laborales encomendadas, pero ahora bien, existe un dilema entre la legalidad de la jornada, puesto que en modalidad presencial la legalidad son 8 horas diarias, sin embargo en la modalidad de teletrabajo al tener mayor flexibilidad de la ordenación de tareas la jornada laboral excede el límite e incluso el teletrabajador debe estar conectado telemáticamente a la empresa todo el día (Llamosas, 2015, pág. 68).

La jornada laboral en teletrabajo es el tiempo ocupado en la realización de actividades laborales por parte del empleado, en una comparación con la modalidad presencial esta en normas legales tienen una duración de 8 horas diarias y 40 semanales (Código de Trabajo, 2005), sin embargo, en el caso del teletrabajo rige la misma condición sin embargo, al existir flexibilidad en horarios la jornada se puede alargar más de lo normal ya sea porque el teletrabajador no tiene la capacidad de auto-gestionar y ordenar su tiempo o por el hecho de tener exceso de actividades laborales que viene a considerarse como carga laboral.

### ***Horario de trabajo***

Al hablar de horario de trabajo específicamente se hace referencia a la distribución del tiempo para realizar las actividades laborales diariamente.

En palabras de Lamosas (2015) “los teletrabajadores no se encuentran sujetos a un horario de trabajo rígido, por lo que pueden decidir libremente por cuánto tiempo trabajar, a qué horas, los tiempos de descanso, etc” (pág. 73).

### ***Ordenación del tiempo***

En cuanto respecta a la ordenación del tiempo bajo la modalidad de teletrabajo, las tareas laborales deben ejecutarse en un determinado tiempo que corresponde a la jornada laboral, sin embargo, la flexibilidad del horario por parte del teletrabajador es el principal factor de la ordenación y organización del tiempo, tomando en cuenta que en este nuevo sistema la jornada laboral y el tiempo empleado para la práctica

laboral es indefinido (Llamosas, 2015, pág. 67).

### ***Teledisponibilidad***

El teletrabajo al ser un sistema flexible en horarios hace que el teletrabajador esté dispuesto a responder a algún compromiso empresarial a cualquier hora, incluso fuera de la jornada laboral, es decir, el horario de trabajo suele extenderse porque el trabajador recibe instrucciones por parte de la empresa a cualquier momento por lo tanto debe estar conectado permanentemente a un dispositivo, esta situación al inicio no tiene repercusión en la vida privada sin embargo, con el pasar del tiempo la línea de lo personal y laboral es muy delgada (Llamosas, 2015, pág. 76).

Para Cárcar (2016) la disponibilidad en teletrabajo es definida como “el tiempo en el que el teletrabajador está a disposición de la empresa preparado para realizar la prestación” (pág. 95).

Entender la teledisponibilidad significa que el trabajador al estar bajo la modalidad de teletrabajo debe estar en la capacidad de responder asuntos laborales en tiempos diferentes incluso fuera de la jornada normal de trabajo, es decir, estar a disposición de realizar actividades laborales que son requerimientos del empleador.

## **Desarrollo Teórico de la variable Dependiente**

### **Sistema Familiar**

De acuerdo con Eguiluz (2003) el sistema familiar es aquel que está integrado por cada una de las personas del grupo familiar, quienes conocen lo que está y no permitido dentro de la interacción interna y externa, por tanto, la familia es un sistema activo, auto-regulado, seguro y abierto para la interrelación con otros entornos (pág. 4).

La familia es considerada como un sistema de interacción entre miembros, por ello, Sinche & Suárez (2006) plantean “la familia como un sistema social abierto, en constante interacción con el medio natural, cultural y social” (pág. 39).

La familia es un sistema en el que un individuo se desarrolla, es decir, su primer entorno de aprendizaje, es por ello que en este sistema debe existir una dinámica interna que caracterice a la familia de otras para que luego la persona explore los demás entornos sociales que la sociedad le ofrece.

Mamaní & Sirena (2018) afirman que la familia es “un sistema abierto y dinámico que recibe influencia de factores económicos, sociales y culturales que afectan a la estructura y funcionamiento familiar” (pág. 28).

Desde el punto de vista de López (2018) la familia es un “sistema relacional, con principios y categorías” (pág. 41), es decir un sistema en el cual los miembros pueden interactuar entre ellos debido a la existencia de vínculos que facilita su cohesión.

Gallego, Pino, Álvarez, Vargas & Correa (2019) dan cuenta que la familia es un sistema gobernado por una serie de normas y reglas que orientan el accionar conductual de los miembros del grupo familiar, para que de esta manera el sistema familiar tome valor en el contexto externo.

En función de las definiciones previas la autora deduce que el sistema familiar está formado por cohesión y adaptabilidad mismos que tienen que ver con la forma de interacción interna entre los miembros de la familia.

### ***Elementos de la familia***

Sinche & Suárez (2006, pág. 41) sostienen que los elementos o componentes de la familia son los siguientes:

Miembros individuales: Cada una de las personas que integran la familia. Además, Espinal, Gimeno & González (2006) menciona que las personas que conforman el núcleo familiar son sujetos activos, puesto que están en la capacidad de procesar información, dialogar de forma coherente y crear un proceso de comunicación asertiva (pág. 25).

Vivienda y entorno físico: Toda familia tiene una vivienda, casa, o techo bajo el que habita. Según Gil (2013) una vivienda es el lugar físico, residencial y habitual donde se desarrolla la convivencia de una familia (pág. 12)

Grupo familiar: Conjunto de relaciones positivas o negativas de interacción interna entre el grupo de personas enlazadas con vínculos consanguíneos, afectivos o de adopción. De la misma manera Rodríguez & Torrente (2003) conciben que el grupo familiar está constituido por el clima familiar y este a su vez tiene que ver con las relaciones equilibradas que benefician el estado físico y emocional de los miembros de la familia.

### **Tipos Estructural de Familia**

En la actualidad las familias se van transformando y adquieren nuevas estructuras de conformación, por ello se pueden diferenciar algunos tipos de familia en las que la dinámica varía, por este motivo para esta investigación se tomarán las siguientes:

#### ***Familia Nuclear***

La familia nuclear según Rosales & Espinosa (2009) “es la unidad básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos” (pág. 65). Cabe recalcar que los hijos pueden proceder por lazos consanguíneos o biológicos o pueden ser adoptados.

Mamaní & Sirena (2018) refiere que una familia nuclear es la institución básica de la sociedad, la unidad tradicional de estructura básica, es decir, formada por madre y/o esposa, padre y/o esposo e hijos, tomando en cuenta que pueden ser hijos biológicos o adoptados (pág. 28).

#### ***Familia Extendida***

Una familia extendida es aquella que está conformada por dos o más generaciones, es decir, el hogar está formado por abuelos, hijos y nietos, donde existen primeros o segundos grados de consanguinidad (Garcés, 2018, pág. 14).

Para Mamaní & Sirena (2018) este tipo de familia también es conocida como familia extensa y está compuesta por una familia nuclear con convivencia en la misma vivienda y por personas de dos generaciones ascendentes o descendentes con vínculos consanguíneos (pág. 28).

### ***Familia nuclear Ampliada***

Como expresa Rosales & Espinosa (2009) las familias nucleares ampliadas están formadas por tres generaciones o diferentes familiares como tíos, primos, sobrinos entre otros y todos viven bajo el mismo techo, es decir, se compone con más de una unidad básica familiar (pág. 65).

### ***Pareja sin hijos***

Es aquella familia formada solamente por dos personas que son cónyuges, por lo general son parejas jóvenes que, por factores biológicos, decisiones propias han decidido aplazar el nacimiento de sus hijos o simplemente no tenerlos (López H. , 2016, pág. 26).

Para Agudelo & Estada (2016) este tipo de familia es conocida como familia singularizada debido a que está formada únicamente por la “pareja heterosexual sin hijos” y esto se da por diversos factores como esterilidad, reciente unión marital, decisiones propias de no tener hijos, etc. (pág. 149).

### ***Familia Monoparental***

Este tipo de familia es propia de la posmodernidad y está constituida por la mujer como madre y sus hijos o por el hombre como padre y sus hijos (Ravioli, 2005, pág. 129).

Agudelo & Estrada (2016) enfatizan que la familia monoparental es aquella que está formada solamente por uno de los progenitores y sus hijos, es decir, formada por uno de los miembros de la pareja inicial y sus hijos, quedándose así por madre o padre soltero, viudez, separación marital, entre otras causas (pág. 148).

### ***Familia Reconstituida***

De acuerdo Vázquez (2005) con a este tipo de familias se les puede denominar como recompuestas o superpuestas, son producto de varias circunstancias como separaciones de unión de hecho o divorcios y a la vez la instauración de otra unión de hecho o matrimonio, con la existencia de hijos de la nueva pareja y/o hijos de la relación anterior.

La familia reconstituida es aquella que está formada por dos cónyuges adultos pero que uno de ellos trae consigo hijos de la relación pasada a vivir en la nueva familia conyugal, sin dejar de lado el hecho de que los cónyuges procreen hijos en común (Vargas, 2014, pág. 57).

### ***Equivalente Familiares***

De acuerdo con Sinche & Suárez (2006) los equivalentes familiares son “grupo de arreglos de convivencia entre personas que cumplen el criterio básico del compromiso, cuidado y protección económica-afectiva, por ejemplo: familia con persona sola, relaciones homosexuales con o sin hijos, comunidades religiosas, cohabitación de personas” (pág. 43).

Desde la posición de Agudelo & Estrada (2016) los equivalentes familiares también están constituidos por la familia fraterna la que consiste en los hijos solos que por motivos de estudios salen a otra ciudad diferente a la que viven sus padres, o los que son huérfanos pero no tienen familia adoptiva (pág. 149).

### **Ciclo Vital Familiar**

Los individuos deben atravesar por diferentes etapas de cambios y transformación a lo largo de su vida, empezando en el nacimiento y terminando en la muerte, ya sea de

manera individual o familiar, puesto que el ciclo vital familiar depende de la etapa vital individual (Horwintz, Florenzano, & Ringeling, 1985, pág. 147).

El ciclo vital familiar corresponde a la etapa en la que se encuentra una familia dependiendo sus integrantes y la edad de cada uno, está relacionado con el ciclo vital humano.

### ***Nido sin usar***

Entre las tareas que se dan en esta etapa es el compromiso para la creación de un nuevo sistema familiar, es decir, formar una pareja, en la que se debe establecer roles y objetivos a corto, mediano y largo plazo, dialogar sobre temas de intimidad y planificación familiar, crear relaciones satisfactorias estables y mutuas, además existen varios problemas frecuentes que son propios de esta etapa como, por ejemplo, la disfunción sexual, problemas relacionados a la infertilidad, etc. (Sinche & Suárez, 2006, pág. 45).

### ***Familia con hijos de hasta 30 meses***

Esta es la segunda etapa del ciclo familia, empieza por pensar en tener hijos y al adicionar este nuevo miembro a la familia los adultos asumen el rol de padres extendiéndose estos roles al resto de la familia ya que asumen roles de abuelos, tíos, primos, etc. Ahora bien, las responsabilidades de esta etapa va de la mano con riesgos en la relación conyugal, puesto que la crianza del bebé conlleva asumir responsabilidades desconocidas y en gran cantidad por ende la privacidad en la actividad sexual es muy poca, se experimenta desgaste físico y emocional, entre otras (Moratto, Zapata, & Messenger, 2015).

### ***Familias con hijos preescolares***

Esta etapa del ciclo vital familiar comienza cuando los hijos están en la edad de entre 2 a 5 años, es un momento crucial para el niño ya que empieza a desarrollar capacidades psicomotoras e intelectuales que definen el accionar en las próximas etapas, además aquí se da un proceso de moldeado personal, mediante el aprendizaje y

comunicación, acto que es importante para que el menor desarrolle su estima, seguridad, confianza, expresión de emociones y memorización (Fernández & Ponce de León, 2012, pág. 57).

### ***Familias con hijos escolares***

Conocida también como etapa de crecimiento de los hijos, es esta obviamente se da la crianza de los hijos, se busca establecer un equilibrio en la familia nuclear y el entorno social a los que los hijos son expuesto (escuela, amigos), se da el fortalecimiento de los vínculos entre hermanos, en este momento la familia corre el riesgo de idealizarse con la separación, los hijos crecen sin controles, reglas o normas, los celos entre hijos o en la propia pareja empiezan a elevarse (Sinche & Suárez, 2006).

### ***Familia con adolescentes***

Díaz (2015) sostiene que la familia con hijos adolescentes posee la capacidad de ser flexibles ante las normas o límites establecidos en la familia, sin dejar de lado el balance entre control, independencia y autonomía con la finalidad de que el adolescente establezca una relación entre amistad, amor, diversión y aprendizaje social y de responsabilidades, tomando en cuenta que es la etapa en la que incertidumbre de su identidad, cambios comportamentales, violencias, castigos, trastornos alimenticios, desinformación sexual, discordia conyugal (pág. 90).

### ***Familias como plataforma de colocación***

De acuerdo con Estremero & García (2004) este ciclo vital familiar los hijos empiezan a emancipar, por lo tanto, los padres deben estar en la capacidad de despegarse de sus hijos, puesto que estos emprenden su camino e independencia en busca de formar su propia familia, entonces el nido se queda vacío nuevamente y los problemas más frecuentes como acusar a los hijos de dejarles solos porque la relación matrimonial inicial no tiene buena interacción para reestablecerse (pág. 21).

### ***Familias Maduras***

Las familias maduras o familias en nido vacío son aquellas que empiezan a notar el cambio generacional, se convierten en abuelos, pero también a nivel laboral su ciclo termina, es decir, llega la jubilación y deben adaptarse a esa nueva vida, los problemas dentro de esta etapa es la inactividad laboral, duelos, enfermedades mentales (Sinche & Suárez, 2006).

### ***Familias Ancianas***

Con base en Fernández & Ponce de León (2012):

Esta etapa del ciclo vital familiar está caracterizada porque la pareja se vuelve anciana, es decir, está comprendida por personas adultas mayores que se enfrentan a cambios físicos y cognitivos, como por ejemplo pérdida del deterioro en la piel, caída de cabello, apareamiento de canas, limitada fuerza, problemas de salud física y mental propias del envejecimiento, otros de los grandes riesgos a los que se enfrentan es la muerte de su cónyuge, duelos patológicos, poca adhesión a los tratamientos médicos (pág. 116).

### **Dinámica Familiar**

Citando a Garrido, Reyes, Torres, & Ortega Ortega (2008) la dinámica familiar es aquella que está constituida por aspectos como ordenar en la relación de pareja, garantizar la continuidad del grupo familiar, planificación de ingresos económicos, el garantizar la estabilidad psicológica de los miembros mediante vínculos afectivos, correspondencia emocional, etc., y la adhesión familiar (pág. 233).

La dinámica familiar según Gallego (2012) es entendida como las confluencias entre percepciones reguladas por un conjunto de reglamentaciones, normas, límites, roles, etc., que rigen la forma de convivencia y el funcionamiento armónico en el núcleo familiar (pág. 333).

Los autores Torres, Ortega, Garrido & Reyes (2015) mencionan que la dinámica familiar no solo está constituida por un grupo de personas, sino que los miembros se organizan de formas distintas con la finalidad de reconocer sus capacidades,

necesidades, contextos y objetivos, por ello cada familia tiene su propia dinámica y estilo de vida. Además, en la dinámica familiar se puede encontrar una serie de aspectos positivos y negativos que construyen el comportamiento de los miembros inciden en el actuar bueno o malo dentro del contexto externo (pág. 49).

De acuerdo con Sánchez, Aguirre, Solano & Viveros (2015) “la dinámica familiar es el clima relacional que se establece entre los integrantes de las familias, es móvil y permanece en un equilibrio inestable y complejo” (pág. 118).

Con respecto a los autores antes citados se interpreta a la dinámica familiar como la manera en la que una familia interactúa y define su propia funcionalidad basada en factores de cohesión y adaptabilidad como el establecimiento de reglas, límites, autoridad, nivel de comunicación, afectividad, entre otros.

Montiel (2018) plantea que la dinámica familiar son aquellas acciones de interacción entre los miembros de un núcleo familiar, las cuales se están constituidas por la manifestación de afectividad de manera que se establezca una relación entre todos, a su vez esta interacción se basa en tres aspectos importantes que son la flexibilidad, cohesión y comunicación, mismas que determinan el tipo de funcionalidad familiar (pág. 44).

De la misma manera la dinámica familiar es considerada como la interacción que se evidencia en el entorno de relaciones establecidas entre los miembros de la familia y en el accionar en el entorno exterior, por tal cada familia tiene su propia dinámica, crea sus propios conflictos y sus propios mecanismos de afrontación (Viveros & Vergara, 2019, pág. 9).

Es así que, la autora puntualiza que la dinámica familiar es la manera de interacción relacional en el sistema familiar, está netamente regido por una serie de componentes como la comunicación, afectividad, autoridad, roles, normas, etc., mismos que dan sentido al funcionamiento de la familia, convivencia armónica e interacción con el entorno externo, siendo importante también considerar que cada familia tiene su propia dinámica, establece sus propias normas, sus propios estilos de vida y crianza.

## **Cohesión familiar**

Desde la perspectiva de Olson, Russel & Sprenkle (1980) ratifica que la cohesión familiar tiene que ver con los vínculos afectivos establecidos entre los miembros de la familia y también con la capacidad autónoma de cada integrante (pág. 131).

Para López (2002) tener cohesión familiar significa la existencia de interrelaciones afectivas entre cada uno de los integrantes de la familia de manera que se cree una imagen familiar desde la autonomía (pág. 159).

De acuerdo con Osorio & Graña (2016) la cohesión familiar es entendida como por el nivel de relación emocional o establecimiento de vínculos afectivos entre los integrantes de una familia (pág. 2).

Además, los autores Alfonso et al. (2017) manifiestan que al hablar de cohesión familiar se hace referencia a los lazos afectivos que se desarrollan entre los miembros de la familia pero junto a la autonomía de cada uno de ellos (pág. 342).

Entre los componentes que involucran la cohesión familiar encontramos:

### ***Vínculos afectivos***

En la opinión de Pérez & Támara (2013) los vínculos de afectividad y afinidad entre los miembros de la familia son expresiones de unión e interacción, lo que repercute en la comunicación familiar, en el establecimiento de seguridad, independencia y normas (pág. 19).

Mamaní & Sirena (2018) dan a conocer que los vínculos afectivos es el intercambio de sentimientos entre los integrantes del núcleo familiar dando como resultado las relaciones familiares, las cuales rigen la funcionalidad familiar en cuanto a normas, reglas, límites y ejercicio de roles (pág. 29).

## ***Comunicación***

Citando a Hinostroza, Huashuayo, Navarro, Torres & Matos (2011) postulan que la comunicación es un factor muy importante dentro de la dinámica familiar, puesto que es el medio más adecuado para expresarse e incluso refleja la conducta ya que el individuo mantiene relaciones interpersonales donde la comunicación es el medio para expresar sentimientos, emociones, reflexiones, ideas, opiniones, entre otros (pág. 13).

Desde la postura de Alfonso, Valladares, Rodríguez & Selín Selín (2017) la comunicación familiar es una de las formas de relacionarse entre los miembros de la familia puesto que existe un cruce de información dentro de límites establecidos por estructuras de poder, por tal es importante establecer relaciones positivas entre padres con hijos ya que la familia es el primer entorno de socialización influenciada por afectividad (pág. 342).

## ***Uso del tiempo libre***

A juicio Peña (2020) el uso del tiempo en familia es importante porque se comparten diversas experiencias, mismas que ayudan a establecer lazos de afinidad por el resto tiempo del ciclo vital familiar, de manera que se impartan valores, límites, se creen altos niveles de confianza para armonizar y dar funcionalidad plena al hogar.

## ***Tipos de familias según la cohesión***

### **No relacionada**

Una familia no relacionada es conocida como desligada y tiene bajos niveles de cohesión porque hay presencia de actitudes de frialdad, poca comunicación e incapacidad de tolerar cambios entre los miembros de la familia con frecuencia entre padres e hijos (Muñoz, Pinto, Callata, Napa, & Perales, 2006, pág. 244).

### **Semi relacionada**

Vela, Anaya, Díaz & González (2015) refieren que las familias separadas tienen un funcionamiento balanceado ya que su coalición familiar es clara al igual que los límites que rigen a la familia, mientras que para la toma de decisiones cada miembro

es autónomo (pág. 52).

Las familias semi-relacionadas o también llamadas separadas son aquellas en las que los miembros por su apego afectivo tienen la capacidad de ser independientes y a la vez interconectarse con el resto de los miembros (Osorio & Graña, 2016, pág. 11).

### Relacionada

Teniendo en cuenta a Pichardo, Fernández, García & García Berbén (2014) la familia relacionada es definida también como conectada o cohesiva, este tipo de familia tiene mayor impacto en el desarrollo integral de los sujetos, debido a que comparten tiempo familiar, las actitudes de rechazo, abandono y evitación son casi nulas, hay balance en la interacción que establecen, los grados de afecto son satisfactorios y existe estabilidad del sistema familiar (pág. 246).

Las familias de tipo conectadas se caracterizan por tener una mesurada dependencia unos con otros, así lo refiere Vela et al. (2015) “tienen fuerte coalición marital, tienen mucho tiempo y espacio con los amigos y actividades, tratan de conservar algunos amigos, las decisiones importantes son hechas en familia” (pág. 52).

### Aglutinada

Como señala Osorio, García, Méndez & Garcés (2009) las familias aglutinadas se encuentran en un nivel extremo de cohesión, puesto que los integrantes del sistema familiar son dependientes uno de otro, frecuentemente en la afectividad, algunos de los límites generacionales son escasos, la autonomía es limitada al igual que la individualización (pág. 14).

Una característica sobresaliente de las familias aglutinadas es la sobreprotección a ciertos miembros del hogar por lo general a los hijos (López & Nuño, 2009, pág. S50).

## **Adaptabilidad familiar**

López (2002) señala que la adaptabilidad es la capacidad que tiene la familia para transformar sus estructuras de poder, establecimiento de roles, autoridad y reglas con la finalidad de enfrentar situaciones estresantes (pág. 159).

Algo semejante ocurre con González-Pienda, et al. (2003) quienes sostienen que la adaptabilidad familiar es:

La habilidad del sistema familiar para modificar las estructuras de poder, los roles y las reglas de relación, en respuesta al desarrollo evolutivo vital de la familia o en respuesta al estrés provocado por situaciones concretas (asertividad, control, disciplina, negociación, roles, reglas y sistemas de retroalimentación) (2003, pág. 472).

De acuerdo con Osorio & Graña (2016) la adaptabilidad familiar es conocida también como flexibilidad lo que significa que es la capacidad que posee la familia para modificar roles, reglas, autoridad y poder dentro del núcleo familiar (pág. 5).

Entre los componentes que involucran la adaptabilidad familiar encontramos:

### ***Roles***

Dentro de una familia los roles que cada miembro ejerce y cumple por lo general están regidos por lazos afectivos que expresa, por la división de trabajo, por el género, entre otros factores que de una u otra manera se han visto influenciados netamente por el aspecto sociocultural (Gallego, 2012, pág. 337).

Es decir, los roles que la persona toma en una familia han sido estereotipados por la sociedad y la cultura desde varios años atrás, estableciendo así la forma en la que un hombre o una mujer debe comportarse, como por ejemplo quien cumple el rol de padre debe cumplir el rol de proveedor mientras que la madre cumple el rol de la crianza de los hijos, incluso los roles van hasta el punto de expresar sentimiento, ya que el hombre es sinónimo de fuerza mientras que la mujer de ternura, haciendo de esta manera que la expresión verdadera de sentimientos se opaque por el miedo al rechazo social. Sin

embargo, con el paso del tiempo y la entrada de la mujer al ámbito laboral los roles han cambiado creando así más armonía entre los miembros de la familia.

Para Viveros (2010) los roles dentro de la dinámica interna familiar juegan un papel muy importante puesto que son influidos por la equidad de género, ya que la mujer al incursionar en el mercado laboral asume otros roles además del doméstico al igual que el hombre, pero dependiendo del rol que se asuma nace una jerarquización lo que desencadena en autoridad (pág. 400), pero al existir esta jerarquización es cuestión de los miembros de la familia interiorizarlos de manera comprensiva, respetuosa y empática de forma que su repercusión en la sociedad sea adecuada (pág. 394).

### ***Autoridad***

Desde la posición Bezanilla & Miranda (2013) cuando en una familia los límites son claros, el respeto es el valor más importante seguido de resguardar la intimidad, es decir, el respeto primordialmente se da en la interacción comunicativa puesto que el mensaje es comunicado tal cual el emisor quiere expresar, por lo tanto, las acusaciones, discusiones y problemas familiares van perdiendo relevancia (pág. 66).

La autoridad según Agudelo (2005) es “el poder legítimo en la familia, se considera autocrítica al basarse en la imposición rígida de normas y la aplicación de castigos” (pág. 161).

Así también podemos encontrar la autoridad permisiva la cual se enfoca en las formas inadecuadas de ejercer autoridad, es decir, cuando las reglas o normas dentro de la familia no son claras o cuando quiénes deben ejercer autoridad no cumplen dicha función, pero por el contrario existen familias con autoridad democrática, en la que se promueve una reflexión sobre el establecimiento de normas crenado conciencia en cada uno de los miembros (Agudelo M. , 2005).

### ***Límites, normas y reglas***

Para Pino, Gallego & López (2019) tiene que ver con las barreras de accionar dentro

del entorno familiar, sin perder la libertad individual de cada miembro, de manera que contribuyen en la protección y en las formas de diferenciación de ese núcleo familiar con el resto, es decir, con las normas, reglas y límites las familias crean su convivencia interna, externa y adquiere reconocimiento de otras familias por su forma de funcionar (pág. 386).

### ***Tipos de familia según la Adaptabilidad***

#### **Rígida**

Una familia es rígida cuando tiene un carácter autocrático por ende la capacidad de cambiar en cuanto a roles, reglas y autoridad es limitada (Osorio & Graña, 2016, pág. 11), es decir, existen jerarquías de poder las cuales impiden que los miembros tengan la capacidad de tomar decisiones libremente, ya que las reglas y límites son dictadas y establecidas generalmente por los padres hacia los hijos.

#### **Estructurada**

De acuerdo con Chuchón (2020) la familia estructurada se caracteriza por tener un liderazgo balanceado entre igualitario y autoritario, por ello los padres son los responsables de tomar decisiones, asignar roles y establecer disciplina de manera democrática (pág. 12).

#### **Flexible**

Citando a Luna (2012) una familia es flexible cuando entre todos los miembros tienen la habilidad de adaptarse a cambios en cuanto a estructuras de poder, reglas, normas, límites y roles cuando se presente alguna situación que cause estrés o pretenda afectar la estabilidad familiar, además este tipo de familias son disciplinadas, tienen buenas actitudes de negociación y liderazgo (pág. 79).

Plantea que las familias flexibles tienen formas de liderazgo igualitarias y equilibradas, por ende, existe control en los integrantes del sistema familiar (Chuchón, 2020, pág. 12).

### Caótica

Desde el punto de vista de Osomio et al. (2009) las familias caóticas presentan entre los integrantes escaso liderazgo, en cuanto a la disciplina suele ser limitada por lo que se genera graves consecuencias, mientras que la toma de decisiones se vuelve impulsiva lo que provoca en los demás miembros confusión de reglas, normas, límites y disfuncionalidad familiar (pág. 14).

### **Conciliación actividad laboral en teletrabajo y familia**

Desde la perspectiva de Vesga (2019) una persona se involucra en varias esferas y una de las principales la laboral y la familiar, desde una mirada negativa entre estos dos existe conflictos de roles y no solo por estar en la modalidad de teletrabajo, sin embargo, para que esta confusión de roles tenga solución, se plantea buscar un equilibrio desde el establecimiento de límites y la negociación, puesto que estas dos esferas al estar relacionadas se afectan positiva o negativamente.

Montalvo & Góngora (2020) el conflicto familia-trabajo se produce cuando se mezclan los roles familiares con los profesionales y en teletrabajo por lo general se experimenta este tipo de situaciones, sin embargo, el teletrabajador debe conciliar estos dos ámbitos, es decir, buscar equilibrar y organizar de la mejor manera sus actividades laborales, personales y familiares, implementando estrategias que faciliten cumplir con cada uno de los roles sin afectarse entre sí, para ello es de suma importancia la equidad de género dentro del hogar.

Una de las características del teletrabajo es que la actividad laboral se la realiza desde casa, lo que tiene consecuencias negativas y positivas, porque el teletrabajador tiene más espacio para la vida familiar por lo que se le dificulta poner límites con lo laboral, sin embargo, es importante en ciertas ocasiones cambiar sus estilos de vida para no tener repercusiones negativas en ninguno de los dos ambientes (Rodríguez D. , 2021).

Para Zurita (2021) la modalidad de teletrabajo presenta ventajas como la flexibilidad horaria laboral y desventajas como la reducción de relaciones interpersonales debido

al incremento de la jornada laboral, porque la situación sanitaria específicamente influyó para el cierre de centros educativos y de sano esparcimiento, lo que tiene repercusiones en el círculo familiar, en las parejas con hijos la situación se vuelve compleja porque existe una percepción de incremento de carga laboral ya que los niños desde los 3 años necesitan ayuda de una persona adulta en sus clases virtuales, y los padres son quienes cumplen esta función y a la vez el rol profesional lo que de una u otra manera afecta al desempeño laboral del teletrabajador.

De acuerdo con los autores Forero, Rodríguez, Ruiz, Saavedra & Palencia-Sánchez (2021) el trabajador bajo la modalidad de teletrabajo es propenso a correr riesgos ergonómico y también en su vida familiar, esto debido a que el espacio laboral ya no es un espacio empresarial sino un espacio en la casa donde convive con los demás miembros de la familia, por lo tanto, es responsabilidad de la persona buscar un equilibrio entre estos dos ambientes y tener estrategias que el ayuden a combatir con el estrés que conlleva realizar actividades laborales y hogareñas al mismo tiempo, mientras que para los teletrabajadores que viven solos la desventaja se presenta en que su círculo social disminuye notablemente debido al aislamiento.

Cano, Suárez & Zuleta (2021) plantean que la conciliación trabajo-familia tiene que ser equilibrada por los miembros de la familia y por políticas de la empresa, de manera que se logre el bienestar laboral y desarrollo integral; por ello el dedicarse más tiempo a la vida profesional tiene consecuencias en la interacción familiar y a su vez en la salud física y mental del trabajador, por otro lado el uso de las TIC's en el teletrabajo es un elemento importante para equilibrar estos dos espacios debido a la flexibilidad del tiempo.

Con base a lo anteriormente planteado, la autora deduce que en la modalidad de teletrabajo el trabajador debe estar en la capacidad no solamente de manejar TIC's sino también de buscar estrategias adecuadas que ayuden a equilibrar lo familiar y laboral, debido a que las actividades laborales toman lugar en el hogar donde también se dan las interacciones entre los miembros, es decir, es importante poner límites entre estos dos aspectos de manera que los trabajadores no perciban carga laboral por la poca visibilidad de roles, sino que más bien esta modalidad ayude a tener más tiempo de

calidad en familia, donde ninguno de los miembros se vea afectados ni en su desempeño laboral ni tampoco en el cumplimiento de roles familiares.

### **Fundamentación Legal**

Esta investigación tiene un fundamento legal en diferentes fuentes jurídicas que rigen en Ecuador con respecto a las variables de estudio (actividad laboral en teletrabajo y dinámica familiar).

#### ***Declaración Universal de los Derechos Humanos***

En cuanto a la actividad laboral, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 numeral 1 (Asamblea General, 1948) refiere que cada persona está en todo el derecho de tener un trabajo dependiendo de su propia selección que a su vez posea condiciones equitativas las cuales se reflejen en satisfacción laboral.

El tiempo para la actividad laboral se lo puede relacionar con el artículo 24 el cual menciona que los trabajadores están en el derecho de descansar, teniendo vacaciones remuneradas, tiempo libre y una jornada laboral razonable.

Es decir, para la actividad laboral una de las normas que rigen a nivel universal refiere que el trabajo es un derecho de cada persona, puesto que es la principal fuente de ingresos económicos, por ende, los Estados deberán garantizar un empleo digno y garantizar el descanso.

Por otro lado, la dinámica familiar en normativa jurídica hay que entenderla primero por el sistema familiar, de este modo en este mismo instrumento legal publicado por la Asamblea General (1948) menciona en el artículo 16 numeral 3 que la familia es un elemento indispensable para la sociedad por ende el Estado garantiza su protección al igual que la misma comunidad.

En esta misma norma legal la familia es primero un derecho al que tiene acceso toda persona sin distinción alguna, puesto que es un factor principal para el desarrollo de la

persona y sociedad.

### ***Constitución de la República del Ecuador***

Para hablar de la actividad laboral establecida en la Constitución del Ecuador (Asamblea Constituyente de Ecuador, 2008) encontramos el artículo 33, mismo que explica que el trabajo se considera un derecho y a la vez un deber de las personas, debido a que es la fuente de ingresos económicos de las familias, por ello el Estado ecuatoriano garantiza la inserción y creación de empleos dignos, remunerados adecuadamente, espacios saludables de trabajo y que sean escogidos de acuerdo a las capacidades y habilidades personales.

De la misma manera en el artículo 16 numeral 2 se plantea que las personas tienen derechos a acceder a las TIC's ya sea de forma individual o colectiva, esto tomando en cuenta que son herramientas digitales propias del teletrabajo, por otro lado, en el artículo 284 numeral 6 se expresa que el Estado deberá crear políticas económicas que inciten empleos plenos a pesar de las diferentes maneras de trabajo (Asamblea Constituyente de Ecuador, 2008).

Entonces, la Constitución ecuatoriana considera al trabajo como un derecho y a la vez un deber que todos los ecuatorianos en edad económicamente activa deben cumplir, por ende, el mismo Estado garantizará oportunidades laborales para los ciudadanos sin imponer condiciones de raza, religión, entre otras, sino más bien desde una perspectiva inclusiva. Por otro lado, la personas que trabajen tienen derecho a recibir una remuneración digna fuera de la explotación, con condiciones adecuadas, esto quiere decir, que en todas las formas de trabajo el empleado podrá gozar de todos sus derechos laborales.

Con respecto a la dinámica familiar encontramos el artículo 45 y 67 (Asamblea Constituyente de Ecuador, 2008) el primero refiere que tanto los niños/as y adolescentes tienen derecho de tener una familia con convivencia armónica. Mientras que el segundo refleja que existen diferentes tipos estructurales de familia, por lo tanto, el Estado las considera como el núcleo de la sociedad para ello, garantizará el

desarrollo integral de la familia basándose en igualdad de derechos entre los miembros.

En fin, la familia en esta norma legal también se considera como un derecho para todas las personas y más aún para los niños, niñas y adolescente, por ende, la familia deberá ser un espacio de interacción armónico y equilibrado. A su vez el Estado reconoce todos los tipos de familia existentes de acuerdo a su estructura y número de miembros.

### ***Código de Trabajo***

En la Carta Magna el artículo 2 respalda la actividad laboral desde la obligatoriedad del trabajo, además después del artículo 16 se plasma una continuidad que es un artículo innumerado (Art. (...). - Del teletrabajo) el cual explica que el teletrabajo es una modalidad para laborar, pero con características diferentes al trabajo presencial pero sin perder los mismos derechos como remuneraciones adecuadas, descansos, etc., sin embargo, la actividad laboral se desempeña desde la virtualidad usando TIC's sin perder la comunicación entre empleador y trabajador, no necesita la presencia física del trabajador en un espacio de la institución a la que presta sus servicios pero si debe ser controlado de manera remota además de pactar en el contrato la jornada laboral (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2005).

En este mismo inciso se explica también las formas que se puede tomar en esta modalidad, la primera es el teletrabajo autónomo donde el espacio para laboral es el domicilio del teletrabajador, el segundo es el móvil en el cual el trabajador no tiene un espacio físico determinado para realizar sus actividades laborales, sin embargo, su mayor recurso tecnológico para prestar servicios son dispositivos móviles, seguidamente está los parciales que consisten en teletrabajar dos o tres días a la semana y el resto de manera presencial y finalmente los ocasionales los que consisten en realizar las actividades laborales en temporadas convenidas.

Es importante mencionar que legalmente en este artículo se establece que el empleador tiene la obligación de garantizar el derecho a la desconexión digital del trabajador, que debe ser de por lo menos 12 horas continuas en las 24 horas del día, en el caso de vacaciones, permisos y feriados el empleador no deberá emitir actividades laborales

para el trabajador.

Otro artículo de alta relevancia es el 47 en el que se establece que la jornada laboral máxima es de 8 horas al día, por ende, no se puede extender a más de cuarenta a la semana.

De acuerdo con el Código de Trabajo se entiende claramente que el trabajo es una obligación para cada ciudadano puesto que es su fuente económica. De manera suplementaria una de las formas reconocidas de trabajo es la modalidad de teletrabajo, es decir, trabajar de manera remota cuando el empleado y la institución así lo requiera en referencia al cumplimiento de objetivos organizaciones que se mantienen desde la modalidad presencial, es decir, el teletrabajador designa un espacio fuera de las instalaciones de la empresa para realizar sus actividades laborales, desde este lugar está en la obligación de prestar servicios tal cual a los que prestaba cuando estaba en la empresa de manera presencial.

Es importante también considerar que existe un máximo de horas laborales, ocho en el día y máximo cuarenta en la semana, al ser más deberán ser reconocidas como extraordinarias o suplementarias, pero esta es una inquietud con respecto al teletrabajo ya que al tener flexibilidad laboral y estar teledisponibles las jornadas pasan de las horas antes mencionadas.

#### ***Acuerdo Ministerial No. MDT -2016- 190 Teletrabajo***

En este instrumento legal se destaca el artículo 8 en el que se establecen las condiciones de teletrabajo, se recalcan que en esta modalidad existen los mismos derechos y obligaciones que en modalidad presencial, se añade también que el empleador debe prevenir el aislamiento del teletrabajador con la integración social como el resto de trabajadores, y dotar de herramientas tecnológicas suficientes para la prestación de servicios y la supervisión (Ministerio de Trabajo, 2016).

En base al artículo 11 la jornada de teletrabajo depende de la organización de tiempo del teletrabajador, pero no puede exceder de los límites mencionados en el artículo 47

del Código de Trabajo, la carga laboral y los resultados o cumplimiento de metas es el mismo que el de un trabajador en modalidad presencial.

El Acuerdo Ministerial expuesto en el 2016 refiere que al estar bajo teletrabajo el empleado goza de los mismos derechos que al estar trabajando de manera presencial, por ende posee las mismas obligaciones y responsabilidad laboral, sin embargo, es deber del empleador dotarle de condiciones óptimas de trabajo y de factores externos para que el rendimiento del profesional siga en el mismo nivel de eficacia, cabe mencionar que uno de los factores más importantes es buscar estrategias que eviten que el empleado entre en aislamiento ya que puede afectar negativamente su desempeño y satisfacción laboral.

Con respecto a la jornada durante esta modalidad remota, se deduce que rigen la misma cantidad de horas antes descritas, sin embargo, el tiempo exacto depende de la capacidad del empleado de ordenar su tiempo y actividades, cabe recalcar también que la carga laboral va a ser entendida de la misma manera que en modalidad presencial.

## **1.2. Objetivos**

### **General**

- Determinar la incidencia de la actividad laboral de modalidad teletrabajo en la dinámica familiar de los trabajadores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza.

### **Específicos**

- Fundamentar desde una perspectiva teórica elementos de la actividad laboral y dinámica familiar.
- Analizar la actividad laboral de los empleados en modalidad de teletrabajo.
- Identificar la dinámica familiar de los empleados del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza.

## **Hipótesis**

### **H0**

La actividad laboral de los trabajadores en modalidad de teletrabajo no incide en la dinámica familiar.

### **H1**

La actividad laboral de los trabajadores en modalidad de teletrabajo incide en la dinámica familiar.

### **Tipo de Hipótesis**

Correlacional

## CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

### 2.1. Materiales

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, para la recolección de información se basa en la aplicación de cuestionarios previamente validados sobre la actividad laboral y dinámica familiar en trabajadores de una institución pública, con el objetivo de obtener datos reales desde un margen de confiabilidad aceptado de acuerdo a las variables antes mencionadas.

En tal sentido, para obtener datos sobre la actividad laboral se utiliza el “Cuestionario para medir la actividad y carga laboral de los empleados”, mismo que tiene validez ya que ha sido utilizado en otras investigaciones de este tipo, fue creado por Guerra María en el año 2013, tiene una adaptación terminológica por Marley Arévalo en base a la condición que presentan los objetos estudiados, es decir, a la modalidad de teletrabajo. Este cuestionario fue validado por juicio de expertos de Psicología Industrial dando resultado una confiabilidad del 0,71. Por consiguiente, consta de 20 preguntas en escala de Likert y evalúa cuatro 4 dimensiones, las cuales son: ambiente laboral, condiciones de tarea laboral, condiciones fisiológicas y percepción del desempeño, por tal existen 5 preguntas para cada dimensión, es decir, a ambiente laboral le corresponde las preguntas 1, 2, 6, 8 y 9, para las condiciones de tarea laboral están las preguntas 3, 7, 10, 11 y 12, mientras que para las condiciones fisiológicas están las preguntas 13, 15, 16, 17 y 18 y finalmente para el área de desempeño están destinadas las preguntas 4, 5, 14, 19 y 20; la evaluación final de los resultados es por cada dimensión, tomandola frecuencia mayor (Guerra, 2013).

Por otro lado, para recoger información sobre la dinámica familiar es factible la utilización de la Escala de Cohesión familiar de FACES III, por sus siglas en inglés (Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales). Este instrumento fue creado por los ingleses Olson, D; Porter y Bell, R; en el año 1982, sin embargo, su adaptación

al español fue en el 1999 por Gonzáles junto a otros autores (Leiva, 2011). Asimismo, la confiabilidad de FACES – III fue medido por el Alfa de Cronbach, con un resultado de 0,81. Ahora bien, es un cuestionario que mide dos dimensiones centrales la adaptabilidad y la cohesión familiar, pero dentro de estas encontramos enunciados sobre: vínculos familiares, límites familiares, coaliciones, tiempo, espacio, amigos, toma de decisiones, intereses, liderazgo o control, roles, asertividad y reglas.

Está conformado por 20 preguntas, 10 de la una dimensión y 10 de la otra, las respuestas para cada una de las preguntas van en escala de Likert con “nunca”, “casi nunca”, “algunas veces”, “casi siempre” y “siempre”, estas son valoradas del 1 al 5 correspondientemente. Entonces, para la evaluación de los resultados se deben sumar los valores de respuesta de cada encuestado, de manera que al final de acuerdo con el puntaje se obtiene el tipo de cohesión familiar y el tipo de adaptabilidad, conforme al siguiente rango numérico.

**Tabla 1.- Puntaje Cohesión Familiar**

<b>SEGÚN LA COHESIÓN FAMILIAR</b>	
<b>TIPO</b>	<b>PUNTAJE</b>
No relacionada	10 a 34
Semi- relacionada	35 a 40
Relacionada	41 a 45
Aglutinada	46 a 50

**Elaboración:** Propia  
**Fuente:** Leiva, F. (2011)

**Tabla 2.- Puntaje Adaptabilidad Familiar**

<b>SEGÚN LA ADAPTABILIDAD FAMILIAR</b>	
<b>TIPO</b>	<b>PUNTAJE</b>
Rígida	10 a 19
Estructurada	20 a 24
Flexible	25 a 28
Caótica	29 a 50

**Elaboración:** Propia  
**Fuente:** Leiva, F. (2011)

## 2.2. Métodos

### Enfoque de investigación

Esta investigación se realiza desde un enfoque **cuantitativo**, desde la perspectiva de Otero (2018) este se basa en el análisis numérico de datos estadísticos con el objetivo de dar respuesta a la pregunta de investigación y validar o refutar hipótesis, es decir, el investigador recolecta datos numéricos de sus objetos de estudios para luego estudiarlos estadísticamente y finalmente obtener resultados analizados.

Para este estudio investigativo, la recolección de datos se lleva a cabo mediante la aplicación de cuestionarios que han sido validados y aplicados en investigaciones anteriores, los mismos que miden la variable independiente actividad laboral y la variable dependiente dinámica familiar de los trabajadores en modalidad de teletrabajo de una institución pública, además se contrastan los resultados recogidos con la finalidad de determinar la incidencia que tiene la variable independiente sobre la dependiente.

### Niveles de Investigación

La investigación tiene un nivel **correlacional** que como lo menciona Cauas (2015) este tipo de estudio tiene la finalidad de establecer la relación existente entre dos o más variables (pág. 9), es decir, evidenciar el cambio que se da cuando la una variable incide en la otra. Entonces, en este estudio lo que se pretende es determinar la correlación o incidencia que tiene la actividad sobre la dinámica familiar.

Además, tiene un nivel **descriptivo** puesto que se debe analizar por separado cada una de las características específicas de las variables en estudio tanto de la actividad laboral como de la dinámica familia, en un tiempo y espacio determinado, esta afirmación es sustentada por Niño (2011) quién refiere que el nivel descriptivo de la investigación tiene como finalidad describir la realidad en la que se encuentra el objeto de estudio, para que de esta manera se logre corroborar una hipótesis y reflejar con palabras las peculiaridades del grupo en estudio (pág. 34).

## **Métodos de Investigación**

Con respecto a los Métodos de Investigación se utilizan los siguientes:

### ***Método Analítico Sintético***

Desde la perspectiva científica de Maya (2014) el método analítico sintético se compone de dos partes, la primera se basa en una revisión bibliográfica ordenada y separada de cada componente de las variables en estudios, y la segunda se enfoca en sintetizar la información que se va obteniendo para poder formar ideas concretas (pág. 13).

Por tal en esta investigación se requiere tener un análisis de las dos variables en estudio, la actividad laboral y la dinámica familiar, mediante una revisión documental bibliográfica con el que se establece las dimensiones e indicadores de cada variable con el fin de facilitar su comprensión integral.

### ***Método Hipotético Deductivo***

Dicho método aplicado a este estudio tiene la finalidad de correlacionar la hipótesis de investigación previamente planteada, la cual busca determinar la incidencia de la actividad laboral en la dinámica familiar de los teletrabajadores, esta afirmación está sustentada por Farji (2007) quien refiere que el método hipotético deductivo es aquel proceso basado en la propuesta de hipótesis, su contrastación o comparación y finalmente la validación o refutación de la misma.

## **Población y muestra**

La población en palabras de Robles (2019) “es el conjunto total de elementos de interés”, esto quiere decir que la población de un estudio investigativo es el grupo de objetos a estudiar, los cuales pueden ser personas, eventos, objetos, fenómenos, entre otros que recogen las condiciones necesarias para ser unidades de interés en el estudio que se quiera realizar.

La población total de trabajadores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza es de 225, sin embargo, para el estudio se trabajó solamente con un grupo de **80** personas que cumplen con la condición a estudiar, es decir, empleados y funcionarios públicos de la institución, que en tiempos de pandemia y de nueva normalidad se acogieron a la modalidad de **teletrabajo** por diferentes periodos de tiempo.

Cabe mencionar que la población es finita porque se conoce la cantidad exacta de trabajadores acogidos a teletrabajo con los cuales se va a trabajar en la investigación y al ser una población pequeña no es necesario obtener muestra.

**Tabla 3.- Unidades de Observación**

<b>Unidades de Observación</b>	<b>Total</b>
Empleados y funcionarios públicos	80

**Elaboración:** Propia

**Fuente:** Unidad de Talento Humano PPSSPz

## CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1 Análisis y discusión de los resultados

La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta mediante la aplicación de dos cuestionarios a 80 empleados del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza quienes estuvieron bajo la modalidad de teletrabajo durante la pandemia y post pandemia de Covid-19. El primer cuestionario llamado “Cuestionario para medir la actividad y carga laboral de los empleados” creado por Guerra María en el año 2013, tiene una validación de expertos del área de Psicología Industrial, por tanto, su confiabilidad para esta investigación es realizada por el Test-Retest con un resultado de 0,70.; este cuestionario fue adaptado terminológicamente a teletrabajo por Marley Arévalo, mide la actividad laboral desde las condiciones de tarea, ambiente laboral, percepción de desempeño y condiciones fisiológicas.

El cálculo fue realizado en el software Excel, para ello, se aplicó un test piloto el día 26/10/2021 a una población con las mismas características que la población en estudio, específicamente a 20 personas. Luego de tres semanas (15/11/2021) se aplicó el mismo cuestionario a la población en estudio. De ello, se obtuvo la confiabilidad con el coeficiente de Pearson.

**Tabla 4.- Confiabilidad Test-Retest**

<b>Fiabilidad Test-retest</b>	<b>0,708</b>
-------------------------------	--------------

**Fuente:** Elaboración Propia

Mientras que el segundo cuestionario es una escala denominada “Escala de Cohesión familiar de FACES III” de Olson, D; Porter y Bell, R., mide la dinámica familiar desde la adaptabilidad y cohesión familiar, tomando en cuenta componentes como comunicación, límites, vínculos, roles, autoridad, entre otros, con una confiabilidad para la autora de esta investigación del 0,70. Este proceso se lo realizó mediante el coeficiente de alfa de Cronbach mediante la plataforma Spss.

**Tabla 5.- Confiabilidad Alfa de Cronbach**

Resumen del proceso de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,00
	Excluido	0	,00
	Total	20	100,00

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,70	20

**Elaboración:** Propia  
**Fuente:** Análisis estadístico Spss

### Descripción del grupo de estudio

La investigación se realizó con ochenta empleados pertenecientes al PPSSPz que se acogieron a teletrabajo. El grupo estuvo constituido mayoritariamente por mujeres representadas por el 62,5% y el porcentaje restante por hombres; el rango de edad predominante osciló entre los 28 a 37 años; el estado civil de las personas estudiadas fue predominantemente soltero/a con un 41,3% seguido con una mínima diferencia casado/a; en cuanto a la distribución por tipo de contrato se determina que preponderan los empleados contratados a plazo fijo, pues la información arroja que un 76,3% corresponden a esta condición; por otro lado el número de miembros en la familia de cada trabajador sobresalen familias pequeñas integradas de 1 a 3 miembros con un 41%.

**Gráfico 1.- Género**



**Fuente:** Elaboración Propia

En los resultados de la encuesta aplicada a los empleados del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza se obtiene que más de la mitad pertenecen al género femenino y solo el 37, 5% al género masculino, cabe recalcar que ninguna persona se define con otro género.

**Tabla 6.- Edad**

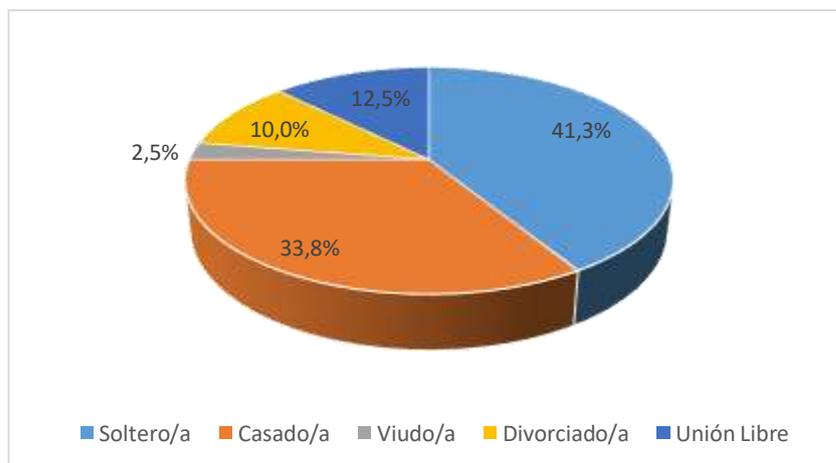
<b>Items</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de 18 años	0	0%
18 a 27 años	11	13,8%
28 a 37 años	44	55%
38 a 47 años	16	20%
48 a 57 años	8	10%
58 en adelante	1	1,3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

De acuerdo con los datos obtenidos se evidencia que un poco más la mitad de la población se encuentra en un rango de edad entre 28 a 37 años, el 31, 3% tienen edades entre 38 en adelante, un 13,8% tienen entre 18 a 27 años y no existen trabajadores menores de edad.

Entre las etapas de desarrollo humano está la de adultos jóvenes que según Mansilla (2000) comprende entre los 25 a 39 años, destacando que en esta etapa la persona posee empleo y familia, por ende, asume responsabilidades laborales y en algunos casos familiares, lo cual involucra el desarrollo de su madurez y funciones cognitivas- intelectuales (pág. 112). Esto demuestra que en la institución laboran mayoritariamente personas adultas jóvenes que forman parte también de la población económicamente activa.

**Gráfico 2.- Estado Civil**



**Fuente:** Elaboración Propia

El gráfico muestra que dentro del grupo investigado hay más predominio del estado civil soltero y casado, con una mínima diferencia entre estos dos, el resto de estados civiles tienen porcentajes muy bajos convirtiéndose en una minoría puesto que, entre unión libre, divorciado/a y viudo/o solo suman 25%.

**Tabla 7.- Tipo de Contrato**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a plazo fijo	61	76,3%
Contrato Indefinido	16	20,0%
Contrato Eventual	3	3,8%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

En la tabulación de datos se evidencia que un poco más de las tres cuartas partes trabajan bajo un contrato a plazo fijo, el porcentaje restante se distribuye mayoritariamente en empleados con contratos indefinidos y un mínimo de trabajadores con contrato eventual.

Claramente se nota que la mayoría de los empleados realizan su actividad laboral regido por un contrato a plazo fijo. Este tipo de contrato de acuerdo con Enríquez (2014) es aquel que tiene una duración de un año y se pueden renovar de año a año, entonces el 76,3% de los empleados encuestados prestan sus servicios profesionales por un año al PPSSPz.

## **Análisis e interpretación de resultados sobre la Actividad Laboral en modalidad de teletrabajo**

A continuación, se procede al análisis de los resultados obtenidos de las encuestas del primer cuestionario, a partir de las dimensiones que posea la variable de manera que se resalte lo más importante. Las dimensiones establecidas son las siguientes:

- Condiciones de tarea laboral, las preguntas que determinan esta dimensión son: 3, 7, 10, 11 y 12.
- Desempeño Laboral involucra las preguntas 4, 5, 14, 19 y 20.
- Condiciones fisiológicas con las preguntas 13, 15, 16, 17 y 18.
- Ambiente laboral regido por las preguntas 1, 2, 6, 8 y 9.

### **Condiciones de tarea laboral**

**P3. ¿Cree usted que es sobrecargado con actividades y responsabilidades laborales al estar bajo teletrabajo?**

**Tabla 8.- Sobrecarga de actividades**

<b>Items</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	36	45%
No	20	25%
A veces	24	30%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**P7. ¿Con frecuencia desea que pase rápido el tiempo para desconectarse de medios telemáticos de trabajo?**

**Tabla 9.- Pase el tiempo para desconectarse de medios telemáticos**

<b>Items</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	30	38%
No	18	23%
A veces	32	40%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**P10. ¿Siente con frecuencia que se encuentra al límite de sus capacidades?**

**Tabla 10.- Límite de sus capacidades**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	14%
No	19	24%
A veces	50	63%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

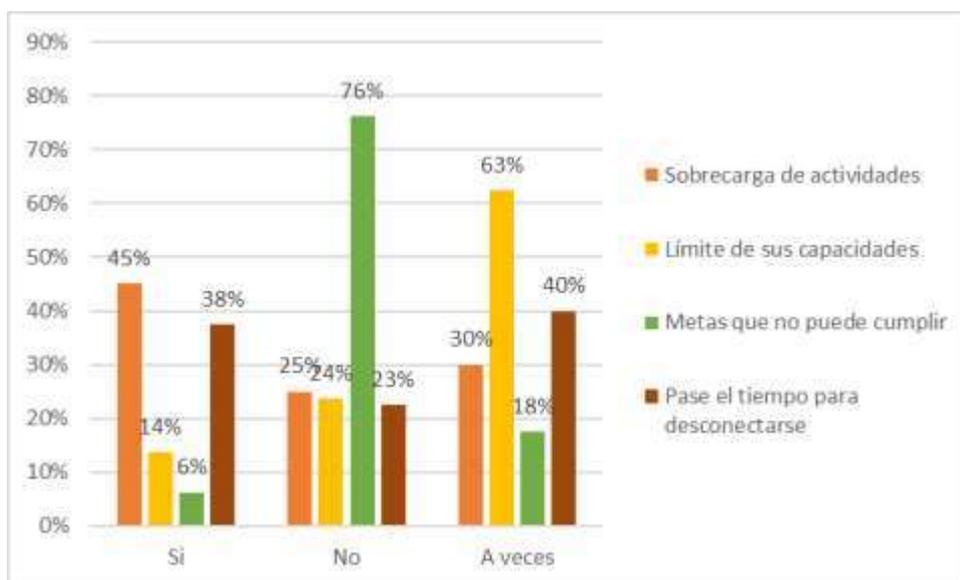
**P11. Su jefe le asigna metas que no puede cumplir exactamente:**

**Tabla 11.- Metas que no puede cumplir**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	6%
No	61	76%
A veces	14	18%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 3.- Condiciones de tarea laboral**



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados demuestran que casi la mitad de los trabajadores en modalidad de teletrabajo sintieron estar sobrecargados con actividades y responsabilidades laborales, el 38% deseaba que el tiempo pasa mucho más rápido para desconectarse de los medios digitales de trabajo, una minoría sintieron estar al límite de sus capacidades representado por el 14%, pero menos del 10% tuvieron asignadas metas que no

cumplieron. Por consiguiente, solo una cuarta parte de los teletrabajadores no demuestran percepción de exceso de actividades laborales ni estar al tope de sus capacidades profesionales ni tampoco desear que pase el tiempo con más rapidez solo para desconectarse de medios telemáticos, mientras que tres cuartas partes reflejan que no tuvieron metas sin cumplir. Finalmente, el 30% de personas encuestadas manifiestan que en ocasiones presenciaban aumento de responsabilidad y actividades laborales, un poco más del 60% consideran que a veces sentían estar al borde de sus capacidades, casi el 30% ocasionalmente se les era asignadas metas que no podían cumplir y el 40% anhelaba frecuentemente el paso del tiempo para la desconexión digital.

En efecto, se determina que la mayoría de trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo perciben tener sobrecarga laboral, ocasionalmente presienten estar al límite de sus capacidades profesionales y el deseo que pase rápido el tiempo para desconectarse de medios digitales laborales pero sus superiores no les designan metas que son inalcanzables. Por otro lado, una minoría no sintió exceder la cantidad de trabajo y responsabilidades laborales ni tampoco la necesidad de desconectarse de medios telemáticos con rapidez, pero sí estuvieron al límite de sus capacidades y además les fueron asignadas metas que no las cumplieron exactamente.

Como bien sostiene Rodríguez (2021) al acogerse un empleado a la modalidad de teletrabajo debe adaptarse al manejo de tecnologías y a asumir responsabilidades laborales y familiares, por lo tanto, en los teletrabajadores siente que sus tareas laborales aumentan y exceden los horarios de trabajo, pero la autoeficacia ayuda que cumplan las metas organizacionales como en modalidad presencial. Mientras que con respecto al deseo de desconexión de medios telemáticos, correos electrónicos, etc., Fernández (2021) sostiene que cada trabajador está en su derecho de desconexión digital fuera del horario laboral o a la terminación del mismo, sin embargo, muchos empleadores vulneran este derecho haciendo que el empleado desee que el tiempo pase apresuradamente para poder desconectarse.

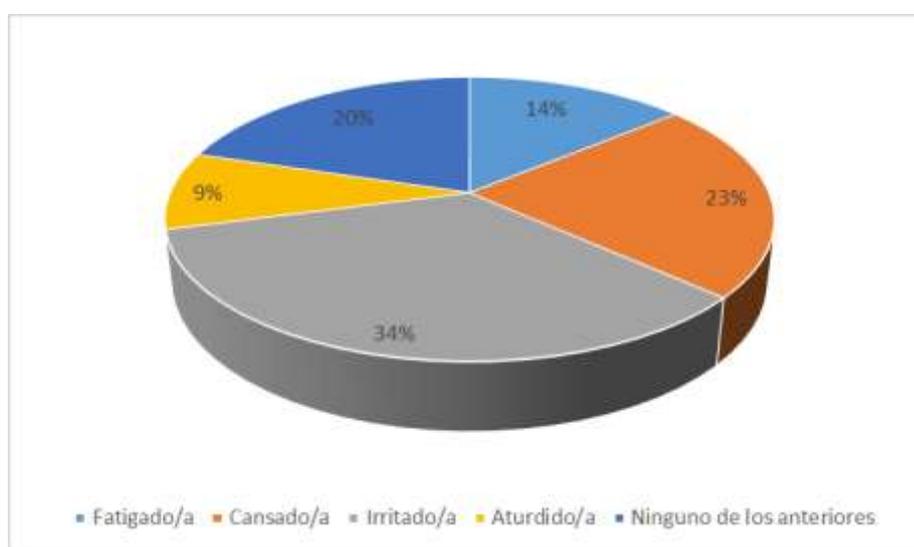
## **P12. Cuando teletrabaja, ¿se siente?**

**Tabla 12.- Cuando teletrabaja, ¿se siente?**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Fatigado/a	11	14%
Cansado/a	18	23%
Irritado/a	27	34%
Aturdido/a	7	9%
Ninguno de los anteriores	17	20%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 4.- Cuando teletrabaja, ¿se siente?**



Fuente: Elaboración Propia

Se evidencia que el 80% de los teletrabajadores encuestados presentan estados negativos en salud mental y física, el porcentaje está repartido de mayor a menor de la siguiente manera: Irritabilidad representado por el 34%, cansancio con el 23%, fatiga el 14% y aturdimiento el 9%; factores emocionales que desencadena en estrés y por consiguiente en Síndrome de Burnout, mientras que el 20% reflejan lo contrario, es decir, no presentar ninguno de estos síntomas.

En la modalidad remota de trabajo, la base principal es el manejo de las TIC's, lo que significa que no tienen una influencia mala ni buena en el bienestar de la persona, sin embargo, la salud mental especialmente, depende de otros factores del entorno que dan la percepción de negativo o positivo (Alonso & Cifre, 2002, pág. 57). Desde una

perspectiva opuesta Rubbini (2012) sostiene que entre los riesgos de salud mental que pueden adquirir los teletrabajadores se pueden encontrar los siguientes: cansancio físico y mental, fatiga, irritabilidad además de estados mentales y comportamentales más críticos como estrés, ansiedad, agresividad y perturbaciones psíquicas.

## Desempeño Laboral

### P4. ¿Puede cumplir con todas las actividades a tiempo?

**Tabla 13.- Puede cumplir con las actividades a tiempo**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	55	69%
No	9	11%
A veces	16	20%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

### P5. ¿Labora conociendo las normas de seguridad de la empresa?

**Tabla 14.- Normas de seguridad**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	67	84%
No	6	7%
A veces	7	9%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

### P19. ¿Le asignan más trabajo que lo acostumbrado?

**Tabla 15.- Le asignan más trabajo**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	46%
No	20	25%
A veces	23	29%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

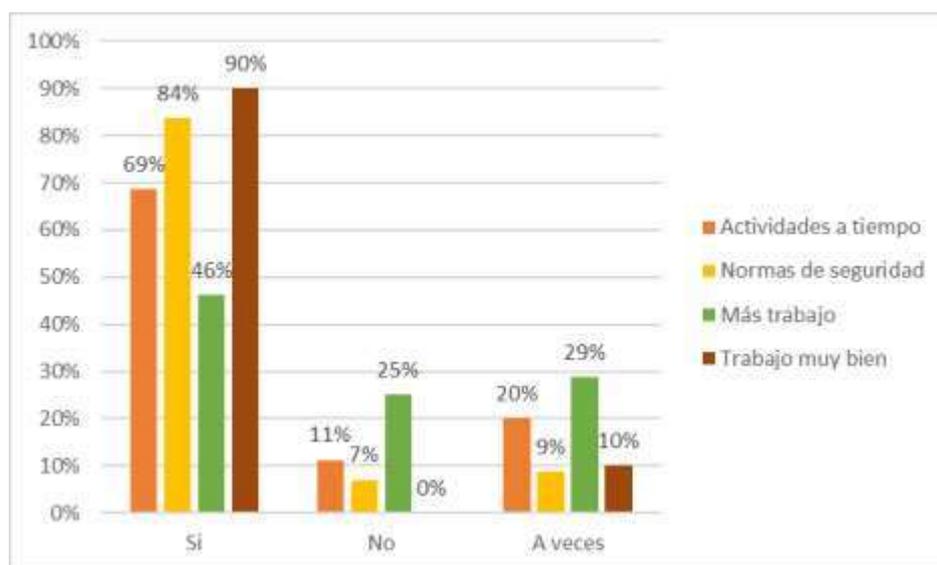
### P20. ¿Siente que realiza su trabajo muy bien?

**Tabla 16.- Realiza su trabajo muy bien**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	72	90%
No	0	0%
A veces	8	10%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 5.- Desempeño Laboral**



Fuente: Elaboración Propia

Los teletrabajadores encuestados reflejan que casi el 70% pudo cumplir a cabalidad y al tiempo correspondiente sus actividades, el 84% refleja que para la prestación de sus servicios conocen las normas legales y morales que rigen a la institución, el 90% considera que realizó su trabajo muy bien y casi la mitad de teletrabajadores representados reflejan que les asignaron más trabajo durante esta modalidad. Mientras que una mínima parte de trabajadores no lograron cumplir con su trabajo a tiempo, no conocen las normas de la empresa, no les asignaron más cantidad de trabajo que lo normal con los que a veces presentan esas condiciones. Por otro lado, un porcentaje menor al 30% refleja que a veces tenían más trabajo que lo normal, una quinta parte ocasionalmente cumplían con sus tareas a tiempo, un 9% tiene un conocimiento muy superficial de las normas de seguridad y el 10% se autocalifica que su trabajo es bien realizado solo en ciertas ocasiones.

Entonces cabe resaltar que la mayoría de las personas que se acogieron a la modalidad de teletrabajo lograron eficiencia en el cumplimiento adecuado del trabajo influenciado por la efectividad, percepción de trabajar muy bien al tener cantidades considerables de actividades laborales y regirse a normas institucionales, lo que influye positivamente en rendimiento laboral. La OIT (2020) sostiene así que el cumplimiento de tareas laborales al tiempo correcto depende de un trabajo eficiente donde exista auto control del trabajador, es decir, depende del trabajador el planificar su horario y el tiempo para realizar cada actividad al igual que tener una disciplina adecuada, además de concentración y suficiente energía de manera que el teletrabajador complete su trabajo en el tiempo adecuado.

Cifre & Salanova (2012) subraya la importancia de la estima del teletrabajador mediante la autoeficiencia, ya que esta, en la modalidad remota hace que el empleado posea competitividad mental, compromiso organizacional y emociones positivas en torno a la realización de actividades laborales (pág. 6). En esta misma modalidad de trabajo la productividad es mejor debido a que el empleado percibe mayor concentración y potencial, por lo tanto, tiene la estima de realizar de mejor manera su trabajo (Canals & Carreras, 2020).

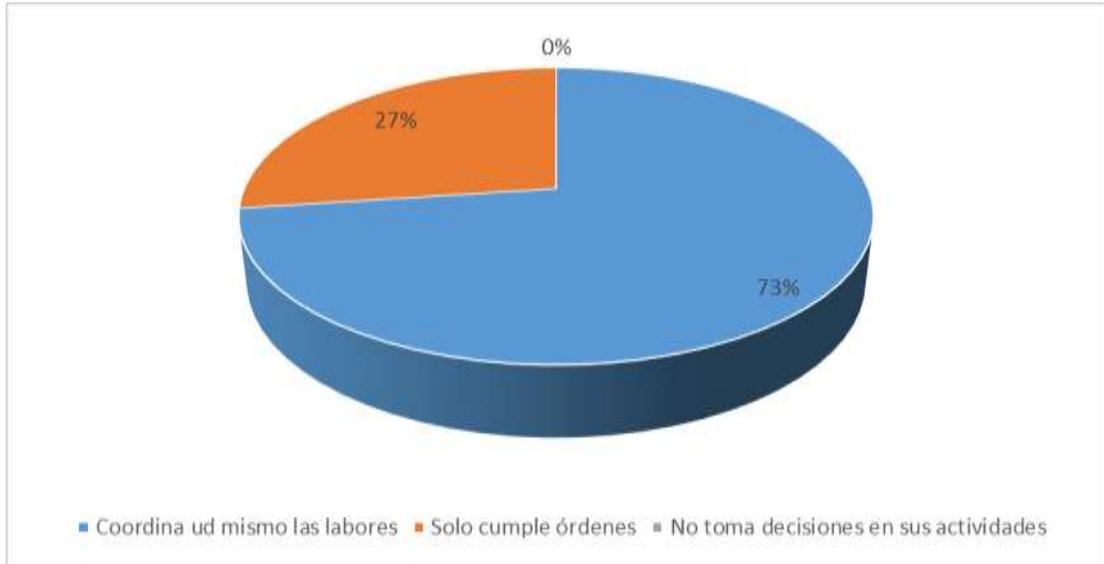
**P14. Normalmente en teletrabajo:**

**Tabla 17.- Normalmente en teletrabajo**

<b>Items</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Coordina ud mismo las labores	58	73%
Solo cumple órdenes	22	27%
No toma decisiones en sus actividades	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

**Gráfico 6.- Normalmente en teletrabajo**



**Fuente:** Elaboración Propia

En base al gráfico, los resultados muestran que un gran porcentaje de teletrabajadores coordinan por si mismos sus tareas de trabajo representado por el 73%, por consiguiente, el resto de ellos solamente se dedican cumplir órdenes de sus jefes inmediatos superiores, y ningún empleado es deslindado de la toma de decisiones respecto a la realización de su trabajo.

Esto refleja que ejercer un liderazgo efectivo en teletrabajo es tarea de cada trabajador, para ello, la autogestión y coordinación de actividades es fundamental para alcanzar mejor productividad e incluso satisfacción laboral (Cámara Madrid, 2020).

### **Condiciones fisiológicas**

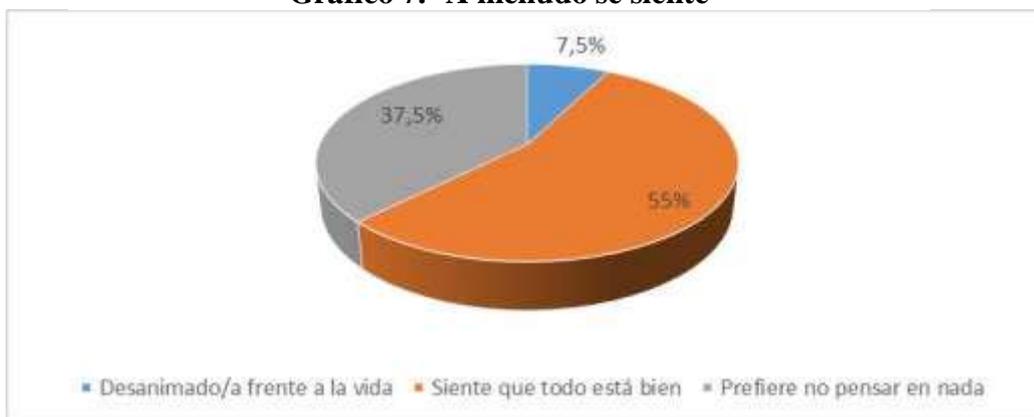
#### **P13. A menudo se siente:**

**Tabla 18.- A menudo se siente**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Desanimado/a frente a la vida	6	7,5%
Siente que todo está bien	44	55%
Prefiere no pensar en nada	30	37,5%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

**Gráfico 7.- A menudo se siente**



**Fuente:** Elaboración Propia

Los datos revelan que un poco más de la mitad de empleados bajo teletrabajo a menudo sienten que todo está bien frente a la situación sanitaria que enfrentaron, el 37,5% prefirieron no pensar en nada para evitar sensaciones negativas y una minoría representada se sintieron desanimados frente la vida al ver la situación problemática por la que atravesaba el mundo.

Esto refleja que la mayoría de los encuestados son optimistas a pesar de la crítica situación sanitaria que se enfrentó a nivel mundial. Por tal, Rodríguez & D'Errico (2017) sostienen que los teletrabajadores tienen una percepción positiva y optimista al enfrentar situaciones difíciles de cualquier entorno, especialmente las relacionadas al trabajo.

#### **P16.- Se produce en usted frecuentemente**

**Tabla 19.-Se produce en usted frecuentemente**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Olvidos	34	42%
Dolor de cabeza	43	54%
Síndrome diarreico	3	4%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

**Gráfico 8.- Se produce en usted frecuentemente**



**Fuente:** Elaboración Propia

Se evidencia que entre las principales molestias que experimentan los teletrabajadores encuestados está mayoritariamente dolores de cabeza, luego los olvidos con un porcentaje no tan distante representado por el 42% y síndrome diarreico con un porcentaje muy pequeño.

Con la interpretación de los resultados se observa que la mayoría de personas sintieron dolor de cabeza al trabajar en esta nueva modalidad, explicado por Atlántico (2021) entre las dolencias que presentan los teletrabajadores durante su carga horaria se puede identificar dolor de cabeza, cuello o espalda y fatiga visual.

**P15. ¿Consume cigarrillos u otros tranquilizantes**

**Tabla 20.- Consume cigarrillos u otros tranquilizantes**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	4%
No	69	86%
A veces	8	10%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

**P17. ¿Se encuentra frecuentemente irritable?**

**Tabla 21.- Frecuentemente irritable**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	40%
No	28	35%
A veces	20	25%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

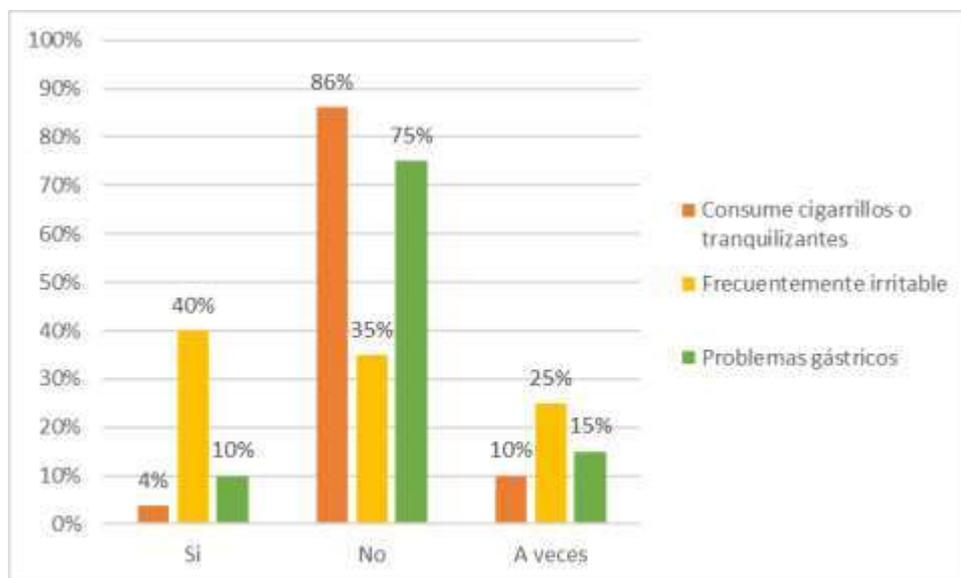
**P18. ¿Últimamente tiene problemas gástricos?**

**Tabla 22.- Problemas Gástricos**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	10%
No	60	75%
A veces	12	15%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 9.- Condiciones fisiológicas**



Fuente: Elaboración Propia

La información recopilada demuestra que la mayoría de empleados no consumen cigarrillos u otros tranquilizantes con un porcentaje de 86%, además dos quintas partes de la población sintieron irritabilidad y las tres cuartas partes no ha experimentado problemas gástricos. Por otro lado, solo el 10% de encuestados a veces consumen

algún tipo de tranquilizante, menos de la mitad, una cuarta parte se encuentra ocasionalmente irritada y el 15% a veces presentaron problemas de estómago, mientras que la minoría de ellos consumen cigarrillos u otros tranquilizantes representado con el 4%, el 35% nunca sintieron irritabilidad y el 10% si presentaron problemas gástricos.

En consecuencia, las condiciones fisiológicas que se presentan durante el teletrabajo son analizadas desde la ergonomía, en la población encuestada se evidencia que la mayoría no posee condiciones fisiológicas negativas, puesto que no les hace falta consumir tranquilizantes ni tampoco han experimentado algún tipo de problemas gástricos, pero si sintieron irritabilidad bajo esta modalidad, lo que de una u otra manera es bueno para la institución puesto que los costos destinados para salud física de los empleados son bajos, sin embargo, en cuanto a salud mental si hay una alerta para la institución, por ello es importante que la empresa imparta capacitaciones sobre ergonomía para evitar riesgos laborales (Tejada & Reyes, 2021).

## **Ambiente Laboral**

### **P1. ¿Al estar bajo teletrabajo a menudo usted se siente?**

**Tabla 23.- Ánimo en Teletrabajo**

<b>Items</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Contento/a con su trabajo	22	27,5%
Agotado físicamente	44	55%
Frecuentemente de mal humor	14	17,5%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

**Gráfico 10.- ¿Al estar bajo teletrabajo a menudo usted se siente?**



**Fuente:** Elaboración Propia

La información recopilada demuestra que mientras los empleados permanecían bajo la modalidad de teletrabajo, un poco más de la mitad se sintieron agotados físicamente, una minoría frecuentemente de mal humor y el 27,5% en cambio estuvieron contentos con su trabajo. Es decir, la mayoría de los encuestados representados por el 72,5% tuvieron un impacto negativo al acogerse a esta modalidad.

Gallo (2020) afirma que en la modalidad de teletrabajo y con las restricciones de aislamiento social tomadas en cada país, los trabajadores al no poder conciliar el trabajo y la familia, su horario laboral se extiende lo que produce cansancio, agotamiento y estrés.

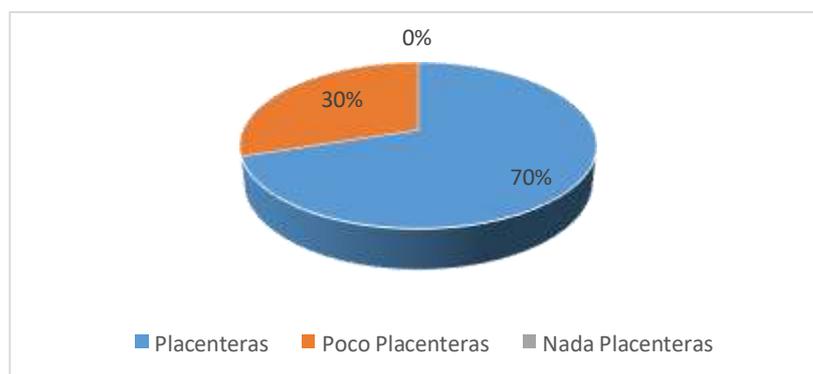
**P2. ¿Sus relaciones laborales son?**

**Tabla 24.- Relaciones laborales**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Placenteras	56	70%
Poco Placenteras	24	30%
Nada Placenteras	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

**Gráfico 11.- Relaciones Laborales**



**Fuente:** Elaboración Propia

En el gráfico se observa que la mayoría de los encuestados consideraron tener relaciones laborales placenteras, solo el 30% perciben a sus relaciones de trabajo como poco placenteras y ninguna persona tiene relaciones nada placenteras en torno a su actividad laboral. Así que el 70% de los teletrabajadores experimentan relaciones placenteras de trabajo, mismas que facilitan el trabajo en equipo.

En el estudio de Lenguita & Miano (2005) la interacción dinámica de trabajo cambió al mismo momento de acogerse a la modalidad de teletrabajo, sin embargo, la fuerza de trabajo de una empresa establece interacciones positivas entre empleado y empleador aun cuando el trabajo sea a domicilio, debido a que la utilización eficaz de herramientas telemáticas facilita el mantenimiento de relaciones placenteras entre el trabajador, los compañeros y el empleador.

**P6. ¿Existen condiciones óptimas de teletrabajo?**

**Tabla 25.- Condiciones óptimas de teletrabajo**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	49	61%
No	17	21%
A veces	14	18%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

**P8. ¿Acepta sugerencias de sus compañeros de trabajo?**

**Tabla 26.- Acepta sugerencias de sus compañeros**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	89%
No	0	0%
A veces	9	11%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

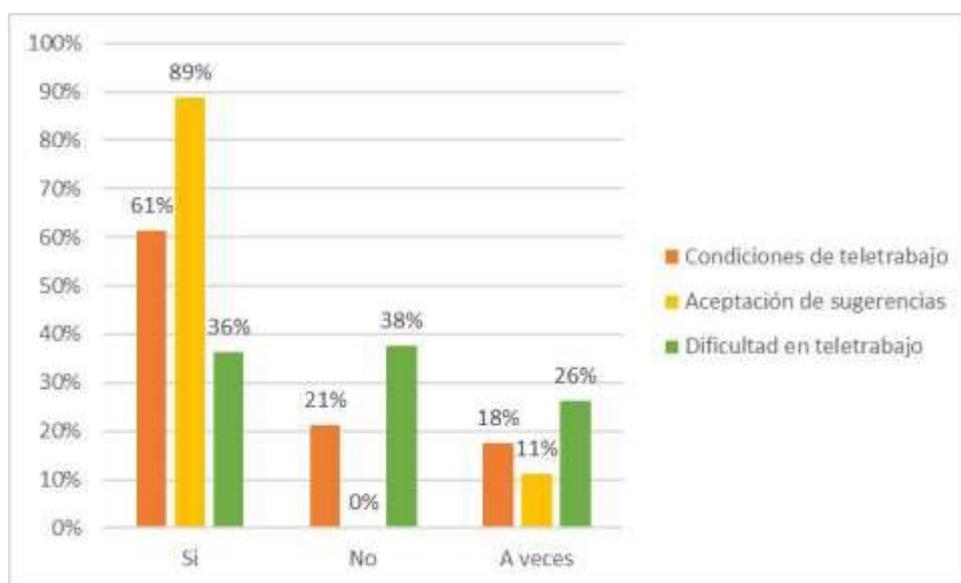
**P9. ¿A menudo tiene dificultad en teletrabajo?**

**Tabla 27.- Dificultad en teletrabajo**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	36%
No	30	38%
A veces	21	26%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 12.- Ambiente Laboral**



Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con el gráfico estadístico se observa que la mayoría de la población encuestada está abierta a escuchar sugerencias por parte del resto de personal representada por el 89%, el 61% tiene condiciones óptimas para teletrabajar por lo tanto menos del 40% presentan problemas bajo esta modalidad. Por el contrario, una quinta parte de la población no presenta condiciones óptimas para teletrabajar, y el

38% no tiene dificultades en esta modalidad, por otra parte, casi el 20% a veces tenían condiciones óptimas para teletrabajar, una cuarta parte ocasionalmente presentaban problemas y el 11% frecuentemente aceptaban las sugerencias de sus compañeros.

En la modalidad de trabajo remoto que tuvo más acogida durante el tiempo de pandemia de Covid-19, los empleados se enfrentaron al aislamiento social sin embargo, esto no es motivo para que la comunicación decaiga, por lo tanto, aceptar sugerencias de los compañeros de teletrabajo significó desarrollar la escucha y comunicación activa, las cuales ayudan a mantener una adecuada cultura organizacional (García, 2021).

Además, cuando una persona ingresa a la modalidad virtual de trabajo se enfrentan a varias dificultades mismas que pueden tener repercusiones en la efectividad y desempeño laboral, entre los mayores problemas que presentados está la escasa conectividad a una red de banda ancha, lo que frecuentemente causa fallas en la actividad laboral del empleado (Iturralde & Duque, 2021). Además, Schaefer (2020) refiere que los trabajadores que se adaptan muy bien y sin problemas a esta modalidad son aquellos que manejan fácilmente medios telemáticos.

Por otro lado, tener condiciones óptimas para realizar teletrabajo que según la Organización Iberoamérica de Seguridad Social [OISS] (2021) es un factor principal de prevención de riesgos laborales, puesto que se analizan aspectos como dispositivos digitales, lugares de trabajo, ambiente, factores ergonómicos, sociales y psicológicos.

### **Análisis e interpretación de resultados sobre la Dinámica Familiar**

Para determinar la dinámica familiar de las personas se requiere empezar por analizar la forma en que la familia está estructurada y el ciclo vital en el que se encuentra. Una vez identificada esta información se continúa por la dimensión de cohesión familiar establecida por los 10 ítems impares 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17 y 19, por consiguiente, se analiza la dimensión de adaptabilidad regida por los 10 ítems restantes, es decir, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, y 20. Finalmente se identifica el tipo de familia según la cohesión, la cual es determinada por componentes como vínculos afectivos,

comunicación y uso de tiempo libre, coaliciones, toma de decisiones, por consiguiente, se reconoce el tipo de familia según la adaptabilidad, misma que contiene factores como poder y autoridad, roles, límites, reglas, normas, y control. Para obtener la tipología de familia según la dinámica se requiere tomar en cuenta las puntuaciones.

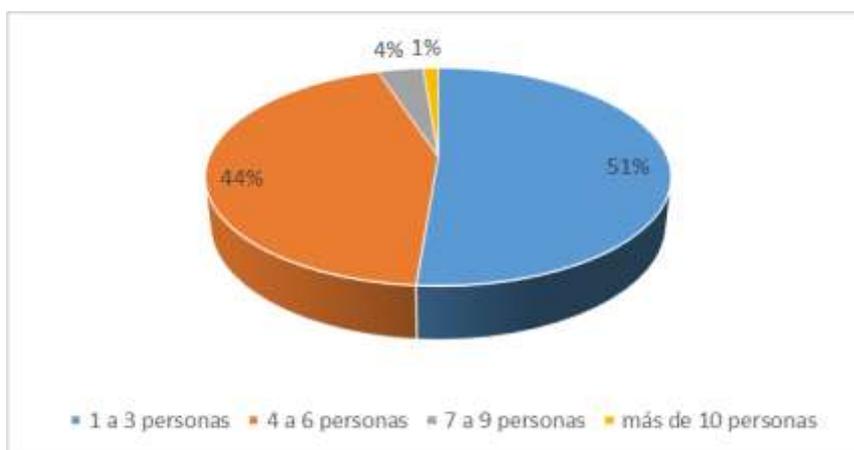
**Pregunta. - Número de miembros en su familia:**

**Tabla 27.- Número de miembros en su familia**

Items	Frecuencia	Porcentaje
1 a 3 personas	41	51%
4 a 6 personas	35	44%
7 a 9 personas	3	4%
más de 10 personas	1	1%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 13.- Número de miembros en su familia**



Fuente: Elaboración Propia

Los datos evidencian que la mitad de la población encuestada tiene una familia conformada por 1 a 3 personas, el 44% tienen de 4 a 6 miembros en el hogar, una minoría representada por el 4% está formada de entre 7 a 9 personas y el porcentaje restante son familias con más de 10 personas.

Aproximadamente un poco más de la mitad de empleados encuestados tienen familias pequeñas conformadas por 1 a 3 miembros mientras que un porcentaje muy bajo tiene familias numerosas, esto es explicado por Agudelo (2014) quien refiere que en la actualidad las familias se han reestructurado debido a factores sociales, estilos de

crianza, igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, y especialmente las condiciones socioeconómicas propias del tiempo en el que se vive no aseguran la estabilidad necesario para tener más de un hijo (pág. 21).

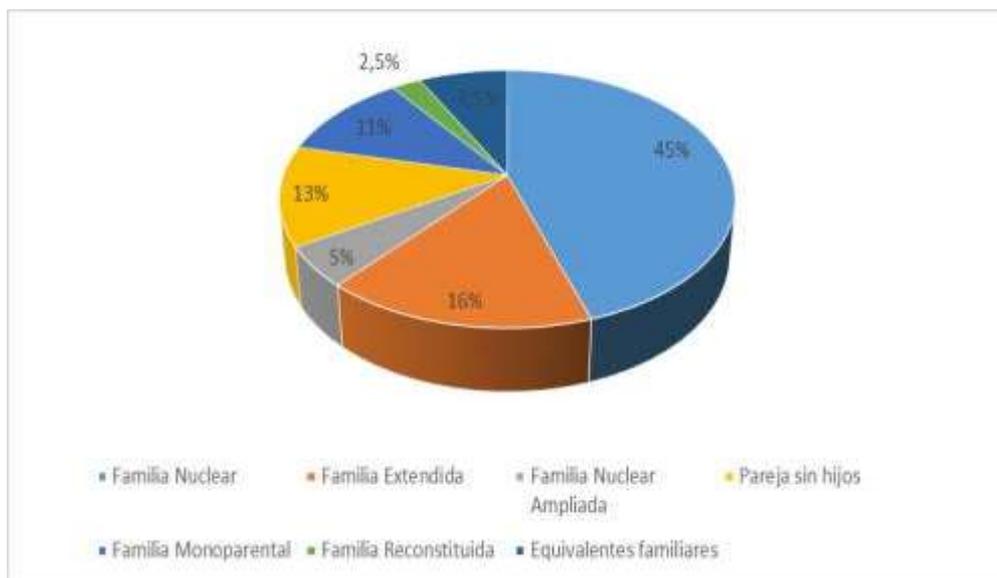
**Pregunta. - ¿Cuál es su tipo de familia?**

**Tabla 28.- Tipo estructural de familia**

Items	Frecuencia	Porcentaje
Familia Nuclear	36	45%
Familia Extendida	13	16%
Familia Nuclear Ampliada	4	5%
Pareja sin hijos	10	13%
Familia Monoparental	9	11%
Familia Reconstituida	2	2,5%
Equivalentes familiares	6	7,5%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 14.- Tipo Estructural de familia**



Fuente: Elaboración Propia

De la población encuestada casi el 50% pertenece a una familia nuclear formada por padres e hijos, el 16% tiene una familia extendida que incluye padres, hijos, y abuelos, las parejas sin hijos y las monoparentales tienen una leve diferencia en porcentajes, el 7,5% vive con equivalentes familiares o solos, el 5% tiene una familia nuclear ampliada involucra padres, hijos, tíos, primos o sobrinos y finalmente una minoría

tiene una familia reconstituida formada por los padres e hijos propios o hijos de matrimonios anteriores.

Existe un mayor porcentaje de familias nucleares y una mínima parte de familias reconstituidas, cabe recalcar que en tiempos actuales a pesar de existir nuevas formas de familia prevalece la familia clásica tradicional, esto lo sustenta Martínez (2015) quién manifiesta que en las últimas décadas hay tipos de familia que siguen predominando en la sociedad y una de ellas es la familia nuclear, (seguida de la extensay luego café).

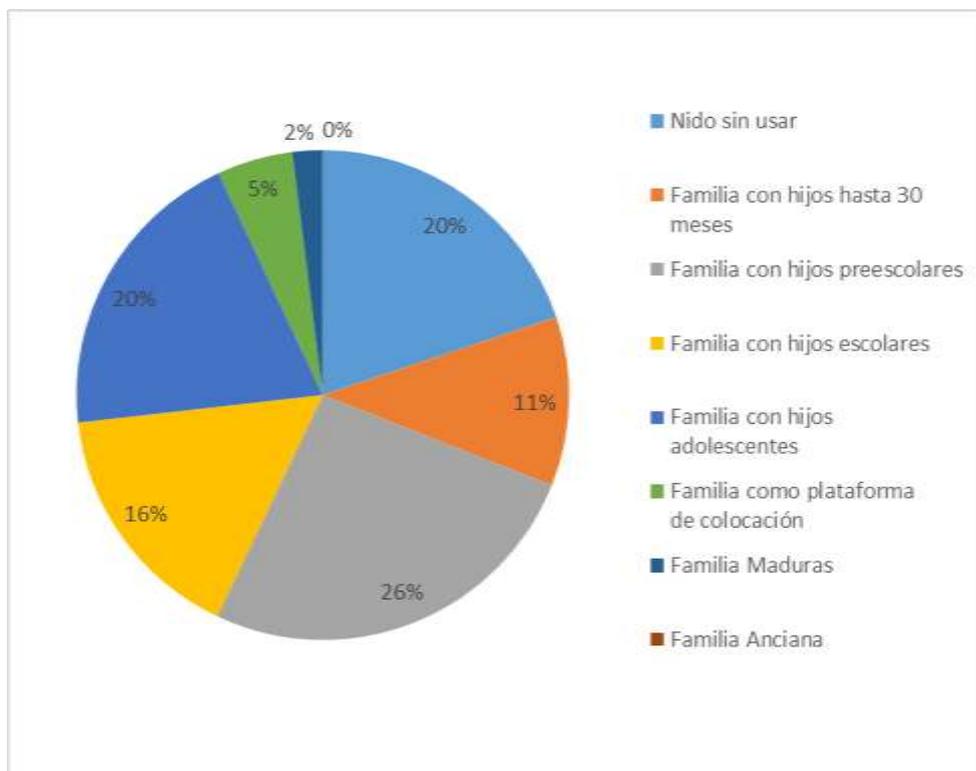
**Pregunta. - El ciclo en el que se encuentra su familia es:**

**Tabla 30.- Ciclo Vital Familiar**

<b>Items</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nido sin usar	16	20%
Familia con hijos hasta 30 meses	9	11%
Familia con hijos preescolares	21	26%
Familia con hijos escolares	13	16%
Familia con hijos adolescentes	16	20%
Familia como plataforma de colocación	4	5%
Familia Maduras	1	2%
Familia Anciana	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

**Gráfico 15.- Ciclo Vital Familiar**



**Fuente:** Elaboración Propia

En el gráfico se observa que existen leves diferencias entre las 5 primeras etapas del ciclo familiar representadas entre 11% y 26%, es decir entre nido sin usar, familias con hijos hasta 30 meses, con hijos preescolares, con hijos escolares y con hijos adolescentes, además existe una minoría de familias como plataforma de colocación, familias maduras y ninguna familia es anciana. Sin embargo, es predominante las familias en la tercera etapa (con hijos preescolares).

Esto refleja que la mayoría de familias tienen hijos pre escolares de entre 2 a 5 años por el contrario existe una minoría de familias maduras, sin embargo, en cada una de estas etapas existe distinta forma de relacionarse, a su vez cada etapa familiar se relaciona con la etapa de desarrollo humano, con una perspectiva idéntica Moratto, Zapata & Messenger (2015) sostienen que el ciclo vital de la familia tiene cambios, variaciones y desarrollo en cada escalón (pág. 105).

## Cohesión Familiar

**Tabla 29.- Porcentajes Cohesión familiar**

Items	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Apoyo entre sí	0%	0%	11%	26%	63%	100%
Aceptación amistades	0%	5%	26%	26%	43%	100%
Convivencia cercana	4%	5%	25%	35%	31%	100%
Más unión	1%	6%	11%	23%	59%	100%
Tiempo libre	0%	3%	10%	34%	54%	100%
Muy unidos	0%	0%	8%	31%	61%	100%
Reunión familiar	3%	9%	21%	38%	30%	100%
Planear actividades	5%	13%	21%	39%	23%	100%
Consulta decisiones	1%	5%	19%	36%	39%	100%
Importancia de unión	0%	0%	4%	11%	85%	100%

Fuente: Elaboración Propia

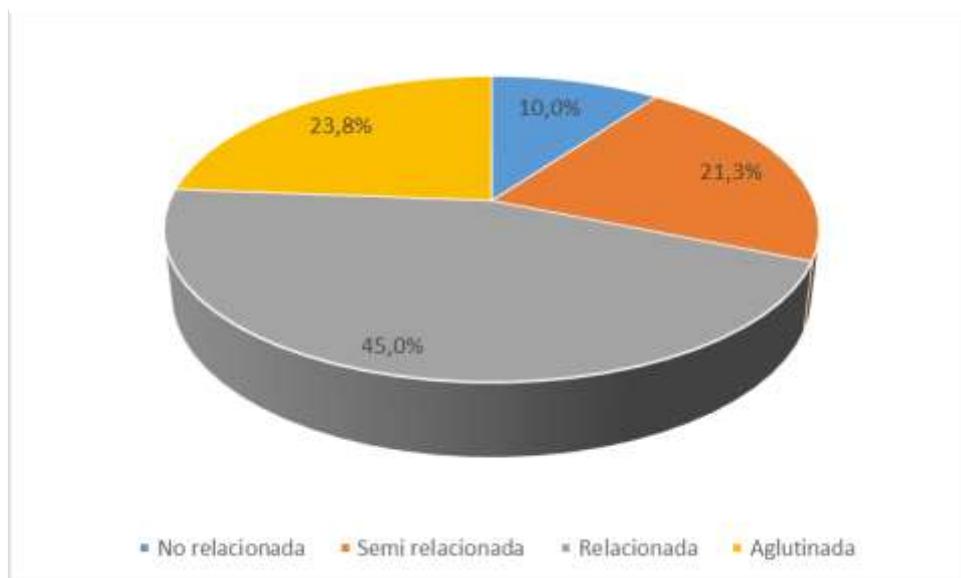
Se evidencia que la mayoría de las personas respondieron que en su familia siempre es importante la unión familiar, así como el apoyo entre los miembros, sin embargo el disfrutar del tiempo juntos y planear actividades donde todos estén presentes la mayoría respondió casi siempre, un porcentaje pequeño de trabajadores respondieron que algunas veces su la interacción en la familia es buena, por el contrario un mínimo porcentaje de personas respondieron que nunca y casi nunca disfrutaban el tiempo libre en actividades familiares, donde la unión entre ellos no es importante y existe poca afinidad. En fin, se determina que la mayoría de trabajadores poseen familias con una cohesión familiar equilibrada. Esto lo sustenta Vásquez (2017) refiriendo que las familias funcionales tienen un grado de afectividad equivalente al nivel de autonomía de cada integrante de la familia donde los vínculos emocionales son importantes al igual que la unión familiar y el disfrutar del tiempo libre con los más cercanos.

**Tabla 32.- Tipo de familia según la Cohesión**

Tipos	Rango	Frecuencia	Porcentaje
No relacionada	10 a 34 puntos	8	10,0%
Semi relacionada	35 a 40 puntos	17	21,3%
Relacionada	41 a 45 puntos	36	45,0%
Aglutinada	46 a 50 puntos	19	23,8%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 16.- Tipo de familia según la Cohesión**



**Fuente:** Elaboración Propia

El tipo de familia según la cohesión está representado mayoritariamente por familias relacionadas con un 45% pero en el porcentaje restante se distribuyen en mayor porcentaje familias aglutinadas, seguido de semi- relacionadas y finalmente no relacionadas.

Esto significa que hay prevalencia de familias cohesivas con armonía en la forma de interacción que garantiza el desarrollo integral de los miembros, su dinamismo es equilibrado en los vínculos afectivos desde el desarrollo potencial de la autonomía de los integrantes, que a su vez desencadena en una funcionalidad familiar armónica (Pichardo, Fernández, García, & García Berbén, 2014), pero hay un porcentaje significativo de familias aglutinadas mismo que refleja estar en extremo negativo ya que los integrantes no poseen autonomía y los lazos afectivos son limitados (Osomio, García, Méndez, & Garcés, 2009).

## Adaptabilidad Familiar

**Tabla 30.- Porcentajes adaptabilidad Familiar**

Items	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Sugerencias hijos	3%	9%	20%	26%	43%	100%
Opinión hijos	11%	20%	33%	11%	25%	100%
Cualquiera tiene autoridad	36%	15%	38%	10%	1%	100%
Cambio de modo	13%	19%	36%	19%	14%	100%
Acuerdo con castigos	11%	15%	24%	26%	24%	100%
Familia presente	0%	6%	13%	28%	54%	100%
Cambio de reglas	21%	26%	35%	15%	3%	100%
Intercambio quehaceres	5%	8%	21%	29%	38%	100%
Difícil identificar autoridad	49%	14%	16%	13%	9%	100%
Difícil designar quehaceres	34%	30%	16%	13%	8%	100%

**Fuente:** Elaboración Propia

El gráfico demuestra que un poco más de la mitad de los encuestados respondieron que para tomar decisiones importantes casi siempre está presente toda la familia, determinando un alto nivel de comunicación entre los miembros, debido que en el ítem2 la mayoría respondió que siempre aceptan sugerencias para resolver problemas, pero en el ítem 4 en cambio algunas veces los hijos pueden negociar en el establecimiento de su disciplina, pero casi siempre los padres se ponen de acuerdo con los hijos en cuanto a los castigos (ítem10), es decir, la comunicación se da más entre padres que con los hijos, a su vez esto refleja que algunas veces cualquier integrante puede tomar la autoridad pero nunca es difícil identificarla (ítem 18). Con respecto a las reglas, normas y límites que rigen en las familias se evidencia que algunas veces se cambia el modo de hacer las cosa y por ende, las reglas representado por el ítem 8 y 14 respectivamente, y finalmente con respecto al ejercicio de los roles nunca es difícil designar quién hace las tareas del hogar (ítem20) y siempre intercambian los quehaceres domésticos. Es decir, en la mayoría de familias no hay una adecuada flexibilidad antes situaciones difíciles puesto que la autoridad solamente radica en las personas adultas, a su vez, las reglas cambian con mucha frecuencia generando límites y normas difusas. De acuerdo con Blacud (2019) la adaptabilidad familiar es la plasticidad que posee una familia para adaptarse a diversas situaciones en cada una de las etapas del ciclo vital, pero existen familias caóticas donde la flexibilidad es

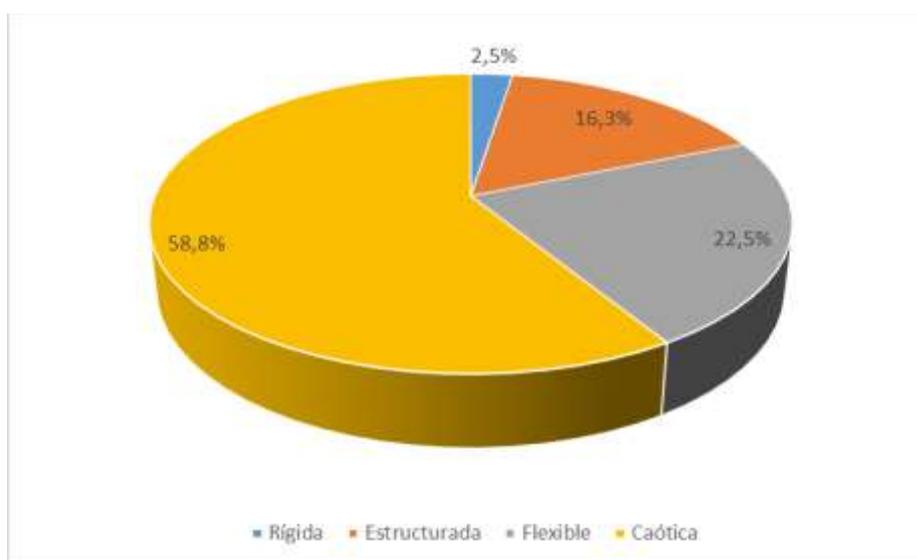
inestable puesto que el liderazgo de los miembros es escaso y generalmente toman decisiones impulsivas.

**Tabla 34.-Tipo de familia según la Adaptabilidad**

Tipo	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Rígida	10 a 19 puntos	2	2,5%
Estructurada	20 a 24 puntos	13	16,3%
Flexible	25 a 28 puntos	18	22,5%
Caótica	29 a 50 puntos	47	58,8%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 17.- Tipo de familia según la Adaptabilidad**



Fuente: Elaboración Propia

El gráfico muestra que un poco más del 50% de personas poseen una familia caótica según su adaptabilidad, mientras que el 41,2% restante está formado mayormente por familias flexibles, seguidas de estructuradas y al final en menor porcentaje familias rígidas.

Al existir la presencia de más de la mitad de familias caóticas se entiende que al enfrentarse ante una situación fuera de lo normal, exista dificultad para liderar por lo tanto cuando se requiera tomar decisiones el ambiente se vuelve problemático hasta el límite de opacar reglas y límites de convivencia convivencia (Osomio, García, Méndez, & Garcés, 2009). Por otro lado, también hay una significativa presencia de

familias flexibles mismas que se caracterizan por tener niveles altos de liderazgo los cuales facilitan adaptarse y enfrentar situaciones problemáticas (Luna, 2012).

### Resultados finales de los instrumentos aplicados

**Tabla 31.-Resultados finales actividad laboral**

<b>Instrumento 1.- Actividad laboral</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Resultados</b>
<i>Condiciones de tarea laboral</i>	Hay presencia de sobrecarga laboral, irritabilidad y el deseo de la desconexión digital.
<i>Desempeño laboral</i>	Actividades realizadas muy bien, a tiempo y coordinando su propio trabajo.
<i>Condiciones fisiológicas</i>	Pensamiento de que todo está bien pero en salud hay presencia de dolores de cabeza sin embargo, no hay vicios ni consumo de tranquilizantes.
<i>Ambiente laboral</i>	Estuvieron agotados físicamente a pesar de tener relaciones placenteras y buenas condiciones para teletrabajar.

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 32.-Resultados dinámica familiar**

<b>Instrumento 2.- Dinámica familiar</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Tipo de familia según la dinámica</b>
Cohesión Familiar	Familias Relacionadas
Adaptabilidad Familiar	Familias Caóticas

Fuente: Elaboración Propia

### Correlación de variables

**Tabla 33.- Exceso de actividades laborales en función del género**

<b>Género</b>	<b>Sobrecarga de actividades laborales</b>			<b>Total general</b>
	<b>A veces</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	
Femenino	20%	16,25%	26,25%	62,5%
Masculino	10%	8,75%	18,75%	37,5%
<b>Total general</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

La tabla muestra la existencia de un mayor porcentaje de mujeres que son sobrecargadas con actividades y responsabilidades laborales mientras que el porcentaje de los hombres es menor, un segundo aspecto es que las mujeres representadas por el 16, 25% no tuvieron exceso de actividades laborales y el 8,75%

de varones tampoco fueron sobrecargados, finalmente una quinta parte de la población femenina y el 10% de población masculina a veces tuvieron carga laboral durante teletrabajo.

En la modalidad de teletrabajo sigue existiendo una brecha de género, en la publicación de Los Andes (2020) refleja que las mujeres teletrabajadoras perciben más cantidad de actividad laboral que los hombres, cabe recalcar que el género masculino en ocasiones también tiene esta condición pero en porcentajes menores que el de la mujeres porque las tareas hogareñas siguen siendo cumplidas mayoritariamente por las mujeres.

**Tabla 34.- Deseo del paso del tiempo en función del Estado civil**

Estado Civil	Deseo del paso del Tiempo			Total general
	A veces	No	Si	
Casado/a	8,75%	13,75%	11,25%	33,75%
Divorciado/a	5%	1,25%	3,75%	10%
Soltero/a	15%	6,25%	20%	41,25%
Unión Libre	8,75%	1,25%	2,5%	12,5%
Viudo/a	2,5%	0%	0%	2,5%
<b>Total general</b>	<b>40%</b>	<b>22,5%</b>	<b>37,5%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

De acuerdo con los resultados obtenidos se identifica que la mayoría de teletrabajadores con frecuencia deseaban que pasa rápido el tiempo para desconectarse de medios telemáticos, de ellos 15% eran los solteros, seguidos de los casados y con porcentajes mínimos el resto de estados civiles, por consiguiente, el 37,5% de los que siempre deseaban la desconexión inmediata eran los solteros seguido de los casados con una diferencia mínima en porcentajes, el resto de estados civil que anhelaban esto tienen porcentajes menores a 5%, finalmente un 22,5% no deseaban que pase el tiempo rápido, de ellos la mayoría eran los casados y el resto de estados civiles tienen porcentaje bajos.

Al acogerse a la modalidad de teletrabajo la persona experimenta cambios drásticos al realizar su actividad laboral, pero unos se acostumbran a ello y otros no a tal punto de

percibir ocasionalmente incremento de trabajo, lo cual repercute en la salud mental y psíquica del empleado llegando a sufrir el síndrome de burnout; la población que tienen más tendencia a sufrirlo son los solteros puesto que el aislamiento social produce un desequilibrio mental (El Universo, 2021).

**Tabla 35.- Condiciones fisiológicas en función de la edad**

Edad	Condiciones fisiológicas			Total general
	Dolor de cabeza	Olvidos	Síndrome diarreico	
18 a 27 años	5%	8,75%	0%	13,75%
28 a 37 años	31,25%	21,25%	2,5%	55%
38 a 47 años	8,75%	10%	1,25%	20%
48 a 57 años	7,5%	2,5%	0%	10%
58 en adelante	1,25%	0%	0%	1,25%
<b>Total general</b>	<b>53,75%</b>	<b>42,5%</b>	<b>3,75%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

Con los resultados mostrados en la tabla se evidencia que los síntomas y dolencias predominante está el dolor de cabeza seguido de olvidos y una mínima cantidad de personas que tienen síndrome diarreico, a su vez, la población mayoritaria que presenta dolor de cabeza comprende los trabajadores de entre 28 a 37 años representados por el 31,25%, de ahí el resto de rangos de edad tienen porcentajes reducidos, por consiguiente, en el mismo rango de edad mayoritariamente sufre de olvidos, seguido de los teletrabajadores de entre 38 a 47 años, las personas con edades diferentes son una minoría. Finalmente, síndrome diarreico tienen personas de entre 28 a 37 años con el 2,5% y personas de 38 a 47 años con el 1,25%.

Bajo la modalidad de teletrabajo el estrés aumentó en los trabajadores y a su vez este trajo consecuencias ergonómicas en la persona por el uso excesivo de dispositivos digitales que esta modalidad exige; la población económicamente activa que son adultos mayores entre 27 y 39 años por lo general sufre de estrés que desencadena en los dolores de cabeza, es decir, cefalea cervicogénica que es ocasionada por lesiones en las vértebras por mala postura y cefalea tensional expande el dolor a la zona visual (Sapiano, 2020).

**Tabla 36.- Exceso de actividades laborales en función de la Estructura familiar**

<b>Tipo Estructural de Familia</b>	<b>Sobrecarga de actividades laborales</b>			<b>Total general</b>
	<b>A veces</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	
Equivalentes familiares	3,75%	1,25%	2,5%	7,5%
Familia Extendida	5%	2,5%	8,75%	16,25%
Familia Monoparental	3,75%	3,75%	3,75%	11,25%
Familia Nuclear	12,5%	11,25%	21,25%	45%
Familia Nuclear Ampliada	1,25%	1,25%	2,5%	5%
Familia Reconstituida	1,25%	1,25%	0%	2,5%
Pareja sin hijos	2,5%	3,75%	6,25%	12,5%
<b>Total general</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

Con la tabla se determina que casi el 50% de los trabajadores percibe exceso de actividades laborales pertenecen a familias nucleares con un 21,25%, seguido de los que pertenecen a familias extendidas, los demás tipos estructurales de familia tienen porcentajes mínimos, el 30% que son ocasionalmente sobrecargadas laboralmente pertenecen mayoritariamente a familias nucleares y los otros tipos de familia tienen porcentajes bajos y finalmente en las familias nucleares que no existió sobrecarga de actividades laborales están representadas por un 11,25%, los demás tipos estructurales de familia tienen un porcentaje menor a 4% con esta misma condición.

Como bien sostiene Serrano (2021) las familias tradiciones donde existe papá, mamá e hijos realizan actividades propias del sistema familiar y esta es el cuidado y crianza de sus hijos, por ende, al estar trabajando en home office los entornos entre lo laboral y familiar se llegan a confundir, por ende, los padres en el mismo horario de trabajo tienden a realizar actividades del hogar, lo que al final provoca una sobrecarga laboral.

**Tabla 37.- Exceso de actividades laborales en función del ciclo vital familiar**

<b>Ciclo Vital Familiar</b>	<b>Exceso de actividades laborales</b>			<b>Total general</b>
	<b>A veces</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	
Familia como plataforma de colocación	0%	1,25%	3,75%	5%
Familia con hijos adolescentes	8,75%	3,75%	7,5%	20%
Familia con hijos escolares	5%	3,75%	7,5%	16,25%
Familia con hijos hasta 30 meses	5%	2,5%	3,75%	11,25%
Familia con hijos preescolares	6,25%	7,5%	12,5%	26,25%
Familia Madura	0%	0%	1,25%	1,25%
Nido sin usar	5%	6,25%	8,75%	20%
<b>Total general</b>	<b>30%</b>	<b>25%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

La tabla refleja que el 12,5% de familias con hijos preescolares de entre 2 a 5 años manifiestan que existe sobrecarga de actividades laborales, seguido de las familias en nido sin usar y con una mínima diferencia las familias con hijos escolares y adolescentes, además las otras etapas que frecuentemente sintieron ser sobrecargados fue con porcentaje mínimos pero mayoritariamente las familias con adolescentes, por otro lado, el 7,5% de las familias con hijos preescolares no sintieron incremento de tareas laborales, el resto de etapas del ciclo vital con esta condición son muy bajos.

De acuerdo con las investigaciones de Zurita (2021) la modalidad de teletrabajo tuvo una acogida excesiva durante la pandemia de Covid-19, situación que implicó el cierre de centros educativos, por ende, las familias con hijos preescolares son las que más complejidad presentaron en los límites de la vida familiar y laboral, puesto que al ser niños pequeños necesitan ayuda y atención de los padres generalmente en las clases virtuales, por ello, los adultos asumen este rol y a su vez el rol de trabajador, lo que implica una percepción de carga laboral.

**Tabla 38.- Ánimo en función de la cohesión**

Familia por Cohesión	A menudo se siente			Total general
	Desanimado/a frente a la vida	Prefiero no pensar en nada	Siente que todo está bien	
Aglutinada	1,25%	8,75%	13,75%	23,75%
No relacionada	2,5%	2,5%	5%	10%
Relacionada	2,5%	20%	25%	47,5%
Semi relacionada	1,25%	6,25%	11,25%	18,75%
<b>Total general</b>	<b>7,5%</b>	<b>37,5%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

De acuerdo con los datos presentados en la tabla se determina que existe una mayoría de personas que sienten que todo está bien a pesar de enfrentar la situación sanitaria de Covid-19 de esta condición la mayor parte pertenecen a familias relacionadas según su cohesión representadas por el 20%, seguido de aglutinadas, semi-relacionadas y no relacionadas, por otro lado, la mayoría de personas que prefieren no pensar en nada pertenecen a familias relacionadas, los demás tipos en esta condición son mínimos. Para finalizar, las personas que estuvieron desanimadas frente a la vida están representadas por el 7,5% y un porcentaje muy bajo pertenecen a los 4 tipos de familias.

Los estados de ánimo positivos tienen gran influencia en la dinámica y funcionamiento familiar, cabe recalcar que la felicidad y el optimismo son unos de los más influyentes en las familias relacionadas que tienen niveles de cohesión equilibrados, donde el apoyo entre miembros es primordial sin perder la autonomía, sin dejar de lado que cada uno de estos factores psicológicos positivos tienen sus propias características dentro de la familia (Cajachagua, 2020).

**Tabla 39.- Ánimo en teletrabajo en función de la adaptabilidad**

<b>Cuando teletrabaja, ¿se siente?</b>						
<b>Familia por adaptabilidad</b>	<b>Aturdido/a</b>	<b>Cansado/a</b>	<b>Fatigado/a</b>	<b>Irritado/a</b>	<b>Ninguno de los anteriores</b>	<b>Total general</b>
Caótica	6,25%	11,25%	10%	3,75%	27,5%	58,75%
Estructurada	1,25%	2,5%	1,25%	1,25%	10%	16,25%
Flexible	2,5%	5%	1,25%	0%	13,75%	22,5%
Rígida	0%	2,5%	0%	0%	0%	2,5%
<b>Total general</b>	<b>10%</b>	<b>21,25%</b>	<b>12,5%</b>	<b>5%</b>	<b>51,25%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia

Con los datos obtenidos se establece que en la modalidad de teletrabajo la mayoría de personas pertenecientes a familias caóticas no sintieron estados de ánimo negativos, como cansancio, fatiga, irritabilidad, etc., ni las familias flexibles ni estructuradas. El cansancio es un factor presenciado mayoritariamente por otro porcentaje de familias caóticas, el resto de familias lo tienen, pero en porcentaje bajos. La fatiga es experimentada a gran escala por familias caóticas y en mínimo porcentaje por familias estructuradas y flexibles. El aturdimiento es percibido en porcentajes bajos por familias caóticas seguidas de flexibles y luego de estructuradas y finalmente mayor irritabilidad sintieron las familias caóticas seguidas de las estructuradas.

La adaptabilidad familiar es la capacidad que tiene la familia para cambios ante una situación estresante, por ello, una familia que no tenga niveles adecuados para enfrentarse a este de situaciones tiene problemas en todo el funcionamiento, sin embargo, existe la posibilidad de que a la familia se le dificulte hacer frente a desafíos pero sus estados de ánimos son buenos, lo cual beneficia indirectamente a la cohesión familiar sobre todo en familias con adolescentes (Araujo, 2016).

## **Discusión**

Esta investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de la actividad laboral de modalidad de teletrabajo en la dinámica familiar de los trabajadores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, para lo cual se usó un enfoque cuantitativo donde la recolección de información se hizo mediante dos cuestionarios validados y confiables, uno para medir la variable dependiente y el otro la independiente. La población encuestada fueron 80 trabajadores de la institución antes mencionada donde

30 fueron hombres y 50 mujeres, sus edades mayoritariamente oscilan entre 28 a 37 años, de estado civil solteros y casados que en su mayoría pertenecen a familias nucleares formadas de 1 a 3 integrantes.

En el tiempo de la pandemia de Covid-19 a nivel mundial se tomaron medidas de aislamiento, mismas que obligaron a cerrar espacios de esparcimiento e interacción social, entre ellos las empresas, por ende, los trabajadores tuvieron que acogerse a la modalidad de teletrabajo, donde los límites entre el entorno laboral y familiar se confunden, hacen que el trabajador perciba incremento de actividades laborales y se sientan cansados (Bravo, 2021).

Uno de los principales hallazgos de esta investigación en cuanto a las condiciones de tarea laboral fue que el 45% de los trabajadores del PPSSPz percibieron ser sobrecargados y un 30% ocasionalmente, lo que significa que las tres cuartas partes de la población sintió incremento de actividades y responsabilidades laborales al estar bajo teletrabajo, sintieron estar en muchas ocasiones al límite de sus capacidades profesionales, sin embargo, las metas que les asignaban sus jefes siempre fueron cumplidas, datos evidenciados en la tabla 8, resultados similares obtuvo Rodríguez (2021) quien identificó en sus estudios que el 65% de empleados aumentaron su carga laboral debido a que los trabajadores deben adaptarse al manejo de tecnología y a asumir responsabilidades de trabajo y del hogar. Por otro lado, en la tabla 39 se muestra que las mujeres fueron quienes perciben más exceso de actividades laborales en comparación a los hombres, debido a que traen consigo hasta la actualidad brechas de género junto a factores patriarcales machistas, esto es sustentado por Bastidas, M (2020) donde explica que el 46% de mujeres tienen sobrecarga laboral debido a que el 92% de ellas deben realizar las tareas del hogar mientras trabajan pero los hombres también tienen percepción de carga en porcentajes mucho menores.

Además, en la tabla 40 la mayoría de los teletrabajadores solteros y casados con frecuencia deseaban que pase rápido el tiempo con la finalidad de desconectarse de medios telemáticos de trabajo como correos electrónicos, sistemas institucionales, dispositivos electrónicos, etc., de manera que la teledisponibilidad no llegue a ser esclavitud tecnológica, de acuerdo con las investigaciones de Garvi (2021) el 74% de

teletrabajadores revisan emails laborales fuera de la jornada diaria, que ocasiona indirectamente un incremento de jornada laboral y la dificultad de conciliar la vida personal, por ello, legalmente el trabajador en modalidad remota tiene derecho a la desconexión digital y el empleador debe garantizarlo. De acuerdo con El Universo (2021) las personas solteras son más propensas a sentir incremento de carga laboral y por lo tanto la necesidad frecuente de desconectarse de sistemas telemáticos debido a que el aislamiento social al que se someten produce un desequilibrio en su salud mental, por el contrario, los casados con hijos desean la desconexión por sus cargas familiares.

En el gráfico 4 se observa que el 80% de los teletrabajadores encuestados tuvieron estados de ánimos negativos que influyen en su salud mental y física, la mayoría de ellos sintieron irritabilidad, cansancio, fatiga y aturdimiento, lo cuales incrementan los niveles de estrés de la persona al punto de provocar síndrome de Burnout, esto por lo general se da porque los trabajadores pierden el equilibrio en la conciliación familia-trabajo y al mismo tiempo tienen que dedicarse a los ambientes. De acuerdo con estudios de Rubbini (2012) en el trabajo remoto los empleados tienen altos riesgos de contraer enfermedades de salud mental como cansancio, ansiedad, estrés, agresividad, etc., reflejando una leve diferencia con algunos síntomas identificados en esta investigación.

Con respecto al desempeño laboral el 69% de los teletrabajadores encuestados cumplieron con todas sus actividades a tiempo, casi la mitad en cambio refieren que en esta modalidad les asignaron más trabajo que en la modalidad presencial, y el 90% consideran haber realizado su trabajo muy bien, estos resultados mostrados en el Gráfico 5 determinan que la mayoría de trabajadores en la modalidad remota lograron eficacia y efectividad en el cumplimiento de sus actividades laborales para mejorar su rendimiento laboral lo que crea una buena autoestima profesional, además es de vital importancia para incrementar la productividad, el liderazgo y el compromiso institucional. Para que esto se logre el teletrabajador debe tener la capacidad de autocontrol lo que implica que planifique su horario laboral y use la concentración adecuada para cada actividad por realizar (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

De acuerdo con las condiciones fisiológicas un poco más de la mitad tuvieron pensamientos positivos a pesar de la grave situación sanitaria por las que tuvieron que atravesar, es decir, piensan y sienten que todo está bien, esto produce optimismo en cada uno de ellos, motivación para teletrabajar y un impacto psicológico positivo. Sin embargo, al llevar una vida sedentaria se presentan varios riesgos en su salud física, en la Tabla 19 se muestra que un poco más de la mitad tuvieron dolores de cabeza, otra parte de la población sufrieron con frecuencia de olvidos y una mínima parte de problemas digestivos especialmente síndrome diarreico, estas dolencias son diagnosticadas mayoritariamente en trabajadores de entre 28 a 37 años, entonces significa que la población económicamente activa tuvo impactos en la salud física por el mismo hecho de mantenerse en una sola postura y en oficinas improvisados sin las adecuaciones correctas para teletrabajar. Para Atlántico (2021) las cefaleas pueden ser por tensiones musculares y por el excesivo uso de dispositivos tecnológicos junto a la mala postura, malestares que a su vez desencadena en dolores de espalda, cuello, hombros, muñecas, fatiga visual, entre otros, pero Rubiano & Garcia (2020) en sus estudios manifiesta que cuando existe carga laboral en teletrabajo aumentan las hormonas de cortisol por lo tanto, la persona siente estrés, se eleva la glucosa en la sangre y los latidos del corazón se aceleran, también las pupilas tienden a dilatarse.

Por otro lado, es importante señalar que, a pesar de haber sufrido estos malestares, más del 80% de los encuestados no consumieron ningún tipo de tranquilizantes, ni tuvieron complicaciones gástricas durante este tiempo, pero si sintieron estar más irritados que lo normal, datos plasmados en el Gráfico 9, condición que de una u otra manera afecta en la conciliación familiar e interacción con los miembros de su familia.

En cuanto al ambiente laboral establecido dentro del entorno familiar, con la Pregunta 1 se mostró que un poco más de la mitad de trabajadores sintieron cansancio físico en su estadía en teletrabajo, casi el 20% frecuentaban estar de mal humor, pero casi el 30% estuvieron contentos en su trabajo, lo que significa que una mayoría de trabajadores tuvieron repercusiones negativas, síntomas similares refleja Gallo (2020)

en su investigación donde explica que el no poseer con un horario bien establecido y la dificultad para equilibrar la vida laboral y familiar en el mismo entorno hace que el trabajador sienta agotamiento, estrés y ansiedad. Por el contrario, un pequeño porcentaje de población encuestada refleja sentirse contento con su trabajo, sustentado por Lorduy (2021) que en sus investigaciones refleja que los teletrabajadores al permanecer bajo esta modalidad encuentran un bienestar emocional mejor que en modalidad presencial puesto que alcanzan mayores niveles de felicidad, determinando que el teletrabajo se constituye como una fuente de felicidad.

Acerca de las relaciones laborales la Tabla 24 muestra que el 70% de los trabajadores tuvieron relaciones laborales placenteras al estar en teletrabajo, las cuales facilitan el trabajo en equipo, además de una interacción digital buena con sus jefes inmediatos, sin embargo Lenguita & Miano (2005) sostienen que las relaciones laborales bajo esta modalidad fueron invisibles, debido a que la interacción ya no se dio físicamente sino mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, lo cual fue difícil para quienes no manejaban muy bien estos recursos. Cabe mencionar también que de acuerdo al Gráfico 12 la mayoría de los trabajadores siempre están abiertos para escuchar las sugerencias que les dan sus compañeros, así como también tuvieron buenas condiciones para realizar su trabajo por lo tanto no presentaron dificultades bajo esta modalidad; con el uso adecuado de medios telemáticos la comunicación entre trabajadores y jefes no decayó puesto que cada uno aceptaba sugerencias de los demás para aumentar su productividad usando especialmente la comunicación asertiva (García, 2021). Por otro lado, Iturralde & Duque (2021) en su investigación mencionan que los teletrabajadores se enfrentaron a dificultades como la inestabilidad de conexión a internet lo cual reduce la productividad del profesional y de la empresa; no obstante solo los trabajadores que tienen facilidad en el manejo de TIC's y dispositivos electrónicos tuvieron éxito en el cumplimiento adecuado de sus actividades laborales e incluso presentan menos riesgos ergonómicos y de salud mental (Schaefer, 2020).

Con relación a la dinámica familiar, la mayoría de trabajadores tienen su familia en el ciclo con hijos preescolares comprendido entre 2 a 5 años, seguido con una mínima diferencia las familias con hijos adolescentes y nido sin usar, datos reflejados en el Gráfico 15, cabe mencionar que en cada ciclo la dinámica es distinta, tiene sus propias

características y cambios, a su vez, van de la mano con las etapas del desarrollo humano (Moratto, Zapata, & Messenger, 2015) . Otro aspecto relevante de la tabla 41 es que en las familias con hijos preescolares se refleja una mayor sobrecarga de responsabilidades laborales simplemente porque al ser niños pequeños necesitan mucha más atención de sus padres y al empezar su vida educativa es necesario una guía de un adulto para poder cumplir con sus actividades escolares, en nuestro país las jornadas son matutinas por lo general, lo que resulta difícil para los padres puesto que su jornada laboral es desde la mañana, resultados similares obtuvo Zurita (2021) quién refiere que en teletrabajo existe más problemas de conciliación trabajo-familia en padres con hijos preescolares debido a que se dedican al cuidado y crianza de hijos en horarios laborales por lo que incrementan sus horas de trabajo fuera de su jornada.

Posteriormente la cohesión de una familia es dictaminada por los vínculos afectivos establecidos entre los miembros sin perder la autonomía, comunicación, apoyo y unión entre sí. Basándose en la Tabla 31 la mayoría de familias a las que pertenecen los encuestados siempre consideran estos aspectos para tener una buena funcionalidad, a su vez, demuestran que la cohesión de su familia es equilibrada y está dentro de los rangos normales, es así que en el Gráfico 16, el 45% de ellos tienen familias relacionadas, caracterizadas por tener niveles de afectividad relativamente equivalentes a la independencia de cada miembro establecidos en disfrutar el tiempo libre con actividades familiares (Vásquez J. , 2017).

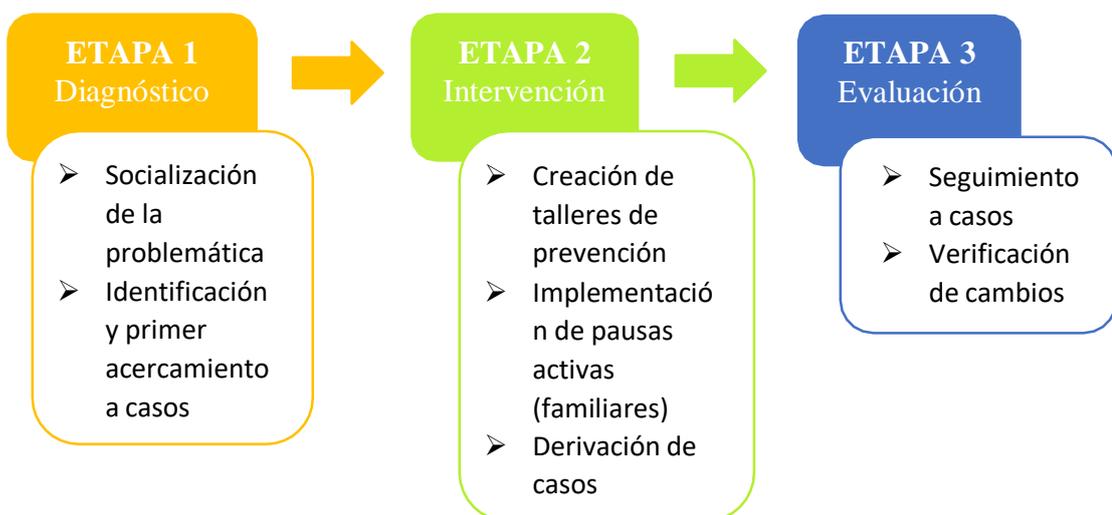
Por lo que se refiere a la adaptabilidad familiar, la mayoría de empleados forman parte de familias caóticas representado por el 58,8% en el gráfico 17, estos datos son alarmantes debido que la adaptabilidad es la flexibilidad y el nivel de adaptación de la familia ante situaciones complejas, lo que refleja que a las familias durante el tiempo de pandemia de Covid-19 se les dificultó crear un espacio de convivencia armónica donde los roles estén bien establecidos, las normas y reglas claras y la identificación de la autoridad sea fácil. Cuando los miembros de la familia no son flexibles ante los cambios producen un quiebre en su funcionalidad de modo que la toma de decisiones sea individualizada, no exista una persona con la autoridad absoluta y las reglas se opaquen (Luna, 2012).

Finalmente, se infiere que la actividad laboral en los teletrabajadores incide en la

dinámica familiar, porque esta modalidad requiere de una doble presencia, es decir, iniciar su jornada laboral a las horas establecidas, pero al tener mayor flexibilidad este tiempo no es netamente usado en tareas laborales sino también en tareas familiares, significa que los límites de trabajo y familia se confunden al estar en un mismo espacio, esto provoca una percepción de incremento de actividades laborales por ende, incremento de jornada y dificultad para la desconexión digital debido a la teledisponibilidad repercutiendo en la interacción familiar donde la dinámica de estas es relacionada-caótica, interpretada que existe un equilibrio en la vinculación emocional y la individualización pero es complejo adaptarse a situaciones difícil debido a que no hay una claridad en el establecimiento de roles, autoridad y límites.

Con base a lo expuesto la autora propone el diseño de un plan de intervención desde el enfoque del Trabajo Social basado en 3 etapas, que incluye actividades individuales y familiares para mejorar la dinámica familiar de los teletrabajadores y a su vez conseguir satisfacción laboral desde la ordenación adecuada del tiempo destinado a actividades laborales, para ello, se presenta el siguiente esquema:

**Gráfico 18.- Esquema del Plan de Intervención en casos de teletrabajadores con incremento de actividad laboral y dinámica familiar relacionada-caótica**



**Fuente:** Elaboración Propia

La primera etapa de este plan de intervención consta de un diagnóstico situacional en el que se dará a conocer los resultados obtenidos a las autoridades del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, al personal de Talento Humano y a los

trabajadores que fueron encuestados puesto que al estar bajo la modalidad de teletrabajo hubo una percepción de incremento de actividades y responsabilidad laborales, mismo que afectó la parte psicológica, física y familiar del trabajador. Es importante para ello, detectar los casos en los que se presentó esta problemática, levantar información adecuada mediante técnicas e instrumentos propios del Trabajo Social y tener un diagnóstico social del usuario.

La segunda etapa está constituida por la intervención del trabajador social en estudio de casos apoyado en el modelo sistémico familiar, para ello es importante que el profesional desarrolle habilidades y capacidades de interacción interpersonal y rapport con el usuario, a la vez, reunir aptitudes como la creatividad, flexibilidad, espontaneidad, profesionalismo, paciencia, entre otros (Fernández García & Ponce de León Romero, 2006).

De esta manera, entre las actividades a realizar está la creación de talleres de prevención titulado “Mi trabajo y mi familia en un mismo espacio” donde los participantes será todo el personal de la institución que se hayan o no acogido a la modalidad de teletrabajo, pero se determinará actividades específicas para quienes si teletrabajaron, por consiguiente, se puede implementar pausas activas familiares, es decir, descansos cortos con actividades físicas de aproximadamente 30 minutos dentro de la jornada laboral que ayuden a mejorar el desempeño laboral y productividad profesional e incluso reducir el estrés, fatiga y otras condiciones fisiológicas propias del teletrabajo (Ochoa, Guaman, & Castillo, 2019); es recomendable realizar esta actividad 2 veces a la semana, un día en la mañana y el siguiente en la tarde, de manera que en cualquiera de los dos días obligatoriamente participe por lo menos un miembro de la familia del trabajador para que así se fomente una interacción familiar en actividades físicas, a su vez, el trabajador social tomará la responsabilidad de intervenir desde el enfoque sistémico con las familias relacionada caóticas y demás que hayan presentado problemas de adaptabilidad y cohesión.

Finalmente, es importante realizar un trabajo interdisciplinario y de derivación con el resto de personal de talento humano, profesionales de salud ocupacional y psicólogos para que atiendan los demás aspectos requeridos por el trabajador.

La tercera etapa consta de la evaluación una vez terminado el proceso antes mencionado, es decir, dar un seguimiento adecuado a los usuarios atendidos y al mismo tiempo verificar los cambios que presentan después de la intervención, medir los cambios experimentados en los usuarios intervenidos de manera que se pueda evidenciar una cantidad significativa de teletrabajadores en los que dejó de incidir la actividad laboral en su dinámica familiar y cómo han mejorado su conciliación teletrabajo-familia.

### **3.2. Verificación de Hipótesis**

Para realizar la verificación de hipótesis se utiliza el cálculo del Chi-cuadrado, mismo que se caracteriza por el análisis de variables cualitativas nominales, donde se busca determinar la relación de la una variable en la otra. Para esto es importante corroborar las frecuencias observadas con las esperadas.

#### ***Modelo lógico-estadístico***

Las hipótesis determinadas en este estudio son:

**H1:** La actividad laboral de los trabajadores en modalidad de teletrabajo **incide** en la dinámica familiar.

**H0:** La actividad laboral de los trabajadores en modalidad de teletrabajo **no incide** en la dinámica familiar.

#### ***Determinación del Nivel de significancia***

Se usará un nivel de significancia alfa de 0,05, lo que significa que existe un riesgo del 5% en concluir que hay una relación entre las dos variables aun cuando no sea real.

#### ***Descripción del problema***

Para la investigación que se realizó con los trabajadores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza que se acogieron a teletrabajo.

### *Especificación Estadístico*

La tabla de contingencia es regida por la siguiente fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}, \text{ donde:}$$

$X^2$  = Chi cuadrado

$\sum$  = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

### *Especificación de riesgo de aceptación*

Para obtener la independencia de la prueba se necesita calcular los grados de libertad que son establecidos por el número de filas (f) y columnas (c), tomando en cuenta que existen 3 filas y 5 columnas, con la siguiente fórmula:

$$G1 = (f-1) (c-1)$$

$$G1 = (3-1) (5-1)$$

$$G1 = (2) (4)$$

$$G1 = 8$$

### *Cálculo Estadístico*

En consecuencia, con un nivel de significancia de 0.05, con 8 grados de libertad y de acuerdo con la tabla estadística se obtiene:

$$X^2 = 15,51$$

### *Frecuencias*

**Tabla 40.- Frecuencias Observadas**

	Item 15. Con facilidad podemos planear actividades en familia					Total	
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
P3. ¿Cree usted que es sobrecargado con actividades y responsabilidades laborales al estar en teletrabajo?	Si	4	10	6	10	6	36
	No	0	0	5	10	5	20
	A veces	0	0	6	11	7	24
<b>Total</b>		4	10	17	31	18	80

**Fuente:** Elaboración Propia

**Tabla 41.- Frecuencias Esperadas**

		Item 15. Con facilidad podemos planear actividades en familia					
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
P3. ¿Cree usted que es sobrecargado con actividades y responsabilidades laborales al estar en teletrabajo?	Si	1,8	4,5	7,65	13,95	8,1	36
	No	1	2,5	4,25	7,75	4,5	20
	A veces	1,2	3	5,1	9,3	5,4	24
	<b>Total</b>	4	10	17	31	18	80

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 42.- Cálculo Chi-Cuadrado**

O	E	O-E	(O - E) <sup>2</sup>	(O - E) <sup>2</sup> /E
4	1,8	2,2	4,84	2,69
0	1	-1	1	1
0	1,2	-1,2	1,44	1,2
10	4,5	5,5	30,25	6,72
0	2,5	-2,5	6,25	2,5
0	3	-3	9	3
6	7,7	-1,65	2,7	0,36
5	4,3	0,75	0,56	0,13
6	5,1	0,9	0,81	0,16
10	14,0	-3,95	15,6	1,12
10	7,8	2,25	5,06	0,65
11	9,3	1,7	2,89	0,31
6	8,1	-2,1	4,41	0,54
5	4,5	0,5	0,25	0,06
7	5,4	1,6	2,56	0,47
<b>TOTAL</b>				<b>20,91</b>

**Reglas de decisión**

- Cuando  $X^2$  calculado  $< X^2$  tabla, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1).
- Cuando  $X^2$  calculado  $> X^2$  tabla, se rechaza la nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

**Tabla 43.- Tabla de distribución**

<b>Tabla Chi-cuadrado:</b>	15,51
<b>Cálculo Chi-cuadrado:</b>	20,91
<b>H1:</b>	<b>20,91 &gt; 15,51</b>
<b>H0:</b>	20,91 < 15,51

**Fuente:** Elaboración Propia

### **Decisión**

Una vez realizada la prueba de hipótesis por el método estadístico Chi-cuadrado se determina que el valor del estadístico calculado es mayor que el valor de la tabla de contingencia, es decir, 20.91 mismo que es mayor que 15.51, por lo tanto, se decide rechazar la nula y aceptar la hipótesis alternativa, expresada así: La actividad laboral de los trabajadores en modalidad de teletrabajo **INCIDE** en la dinámica familiar.

## CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Una vez completa la investigación sobre la actividad laboral y dinámica familiar en los empleados en modalidad de teletrabajo se determina las siguientes conclusiones:

- La actividad laboral en modalidad de teletrabajo tiene incidencia en la dinámica familiar de los empleados del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, puesto que al realizar la prueba estadística de hipótesis refleja la influencia de la variable independiente sobre la dependiente.
- El fundamento teórico aplicado en esta investigación para cada variable señala que la actividad laboral está integrada por condiciones de tarea laboral, desempeño laboral, condiciones fisiológicas y ambiente laboral, elementos que toman una perspectiva específica en modalidad de teletrabajo, mientras que la dinámica familiar considera elementos de adaptabilidad y cohesión integradas de componentes como vínculos afectivos, comunicación, uso del tiempo libre, roles, autoridad y límites, normas y reglas.
- El 45% de trabajadores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza tuvieron incremento de actividades laborales, a veces sintieron estar al límite de sus capacidades, pero sin problemas para cumplir sus metas laborales. Además, al 46% le asignaron más trabajo de lo normal, pero cumplieron con sus actividades a tiempo, mediante la coordinación propia de actividades. Con respecto a las condiciones fisiológicas, el 55% a pesar de la situación que se atravesó sintieron que todo está bien, sin embargo, el 54% presentó dolor de cabeza, y otros síntomas como irritabilidad y cansancio. Por último, el 61% tiene condiciones óptimas de teletrabajo además tienen relaciones placenteras y la disponibilidad de aceptar sugerencias de sus compañeros, es importante mencionar que los datos se obtuvieron con la aplicación del

cuestionario de carga laboral de Guerra.

- La dinámica familiar de la mayoría de los trabajadores del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza es relacionada-caótica, determinada mediante la aplicación de la Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III, en consecuencia, el 45% de encuestados forman parte de familias de tipo relacionadas por la dimensión cohesión familiar que abarca vínculos afectivos, comunicación, uso del tiempo libre, mientras que existe un 58,8% de personas que pertenecen a familias caóticas por la dimensión de adaptabilidad familiar integrada por roles, autoridad, límites, normas y reglas.

#### **4.2. Recomendaciones**

A partir de los resultados y conclusiones obtenidas en esta investigación, se recomienda:

- Realizar talleres de concientización del bienestar laboral-familiar para que los trabajadores logren llevar un equilibrio en estos dos ámbitos, con la finalidad de prevenir riesgos en la salud física- mental y en el entorno familiar, debido a que su actividad laboral incide en la dinámica familiar.
- Investigar a profundidad los roles de género que se desempeñan en la conciliación teletrabajo-familia.
- Estudiar a detalle los efectos psicosociales que los empleados de instituciones públicas y privadas pueden adquirir al estar bajo la modalidad de teletrabajo.
- A los profesionales de salud ocupacional que identifiquen a las personas que presentaron condiciones fisiológicas negativas, especialmente dolores de cabeza, para realizar una atención médica adecuada.
- Ejecutar capacitaciones sobre riesgos ergonómicos en teletrabajo con el objetivo de prevenir dificultades presentadas por los trabajadores en esta modalidad.
- Crear charlas interactivas sobre la importancia de la cohesión, adaptabilidad y funcionamiento familiar entre los trabajadores y los miembros de su familia.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Agudelo, L. (2014). Realidades familiares contemporáneas: A propósito de algunas contingencias en la estructura, vistas desde una investigación realizada en Medellín, 2012. *Katharsis-Institución Universitaria de Envigado*, 9-27.
2. Agudelo, M. (2005). Descripción de la dinámica interna de las familias monoparentales, simultáneas, extendidas y compuestas del municipio de Medellín, vinculadas al proyecto de prevención temprana de la agresión. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 153-179.
3. Agudelo, M., & Estrada, P. (2016). El consumo de sustancias psicoactivas y las formas de organización y dinámica familiar. *Trabajo Social*, 145-156.
4. Alfonso, C., Valladares, A., Rodríguez, L., & Selín, M. (2017). Comunicación, cohesión y satisfacción familiar en adolescentes de la enseñanza secundaria y preuniversitaria. Cienfuegos 2014. *MediSur*, 341-349.
5. Alonso, M., & Cifre, E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 55-61.
6. Alvarado, P. (01 de Julio de 2020). Sara, una empleada privada: 'Desde que hago teletrabajo se incrementó la carga laboral'. *El Comercio*.
7. Araujo, L. (2016). Cohesión y adaptabilidad familiar y depresión en adolescentes de una I.E de Lima. *Repositorio Universidad Señor de Sipán*, 1-76.
8. Arciniegas, Y. (02 de Julio de 2020). *France24*. Obtenido de France24: <https://www.france24.com/es/20200701-oit-latinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19>
9. Arcos, M. F. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Quito: Repositorio Institucional UASB-DIGITAL.

10. Asamblea Constituyente de Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Decreto Legislativo 0*. Ecuador.
11. Asamblea General. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Resolución 217 A(III).
12. Atlántico. (21 de Febrero de 2021). *Ojos cansados y dolor de cabeza, las consecuencias del teletrabajo*. Obtenido de Atlántico: <https://www.atlantico.net/articulo/sociedad/ojos-cansados-dolor-cabeza-consecuencias-teletrabajo/20210224012903823627.html>
13. Balcud, M. (2019). Relación entre la cohesión y adaptabilidad familiar y la influencia en el consumo de sustancias psicoactivas en adolescentes entre 14 y 16 años de las ciudad de Paraná. *Repositorio Universidad Católica Argentina*.
14. Banyuls, J., & Recio, A. (2015). Gestión empresarial y dinámica laboral en España. *Ekonomiaz*.
15. Barrera, D., & Duque, L. (2014). Familia e internet: consideraciones sobre una relación dinámica. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 30-44.
16. Barrionuevo, J. L. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Sociedad y Tecnología. Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones*, 224-234.
17. Barrios, S., Arechabala, C., & Valenzuela, V. (2012). Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enfermería Nefrológica*, 46-55.
18. Beltrán, A., & Sánchez, L. (2002). Las relaciones laborales virtuales: El Teletrabajo. *Repositorio Pontificia Universidad Javeriana*, 1-177.
19. Bezanilla, J., & Miranda, A. (2013). La familia como grupo social: una re-conceptualización. *Alternativas en Psicología*, 58-73.

20. Bloom, N. (06 de Mayo de 2021). *Cómo el teletrabajo cambiará el centro de las ciudades (y sus ascensores)*. Obtenido de La Vanguardi Dossier: <https://www.lavanguardia.com/internacional/vanguardia-dossier/revista/20210506/7310742/como-teletrabajo-cambiara-centro-ciudades-ascensores.html>
21. Bolta, A., & Sánchez, M. (2021). Nueva Tendencia de Trabajo en el periodo de pandemia. Riesgos Asociados al Teletrabajo. *25th International Congress on Project Management and Engineering*, 2438-2446.
22. Bravo, J. (28 de Mayo de 2021). Trabajo y conectividad en pandemia. *El Economista*.
23. Cajachagua, R. (2020). Tipo de funcionamiento familiar y optimismo en estudiantes del último semestre de todas las facultades de una universidad privada de Huancayo, 2018. *Repositorio Universidad Continental*, 1-109.
24. Cámara Madrid. (30 de Julio de 2020). *Cómo ejercer el liderazgo en tiempos de teletrabajo*. Obtenido de Cámara Madrid: <https://www.mba-madrid.com/empresas/como-ejercer-liderazgo-tiempos-teletrabajo/>
25. Campbell, J., Boell, S., & Keating, B. (2013). Temporal aspects of telework and its impact on work-family conflict. *Proceedings of the 24th Australasian Conference on Information Systems*.
26. Canals, C., & Carreras, O. (2020). Teletrabajo y productividad: un binomio complejo. *CaixaBank Research*.
27. Cano, G., Suárez, D., & Zuleta, D. (2021). La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores. *Repositorio Universidad Pontificia Bolivariana*, 1-48.
28. Cárcar, J. (2016). Problemática del teletrabajo para los profesionales sanitarios: Diversos Aspectos. *Trabajo*, 89-108.
29. Carpintero, G. (2020). El Control de la Jornada Laboral y el Teletrabajo. *Repositorio de la Universidad de Cantabria*.

30. Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Biblioteca electrónica de la Universidad Nacional de Colombia*, 1-11.
31. Cepal. (2020). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.
32. Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción laboral y el Desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 159-165.
33. Chuchón, J. (2020). Adaptabilidad Familiar y nivel de estrés en estudiantes universitarias Ayacucho, 2020. Ayacucho, Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
34. Cifre, E., & Salanova, M. (2012). El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. *Persona*, 71-99.
35. Coba, G. (5 de Octubre de 2020). Cinco de cada 10 personas con empleo están en la informalidad. *Primicias*.
36. Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito, Ecuador.
37. Díaz, C. (2010). Actividad Laboral y carga mental de trabajo. *Ciencia & Trabajo* , 281-292.
38. Díaz, M. (2015). El miembro no humano de la familia: las mascotas a través del ciclo familiar. *Revista Ciencia Animal*, 83-98.
39. Dominguez, F., & Darquea, B. (2020). Incorporación del Teletrabajo durante el COVID-19 en los subsectores más importantes del Ecuador. *MKT Descubre*, 24-34.
40. Durán, N. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicológica*.

41. El Universo. (18 de Septiembre de 2021). *El Universo.com*. Obtenido de El 'burnout' o sobrecarga de trabajo desde casa afecta más a las mujeres que a los hombres: <https://www.eluniverso.com/larevista/orientacion/el-burnout-o-sobrecarga-de-trabajo-desde-casa-afecta-mas-a-las-mujeres-que-a-los-hombres-nota/>
42. Enríquez, C. (19 de Noviembre de 2014). El 60% de los contratos en el país son a plazo fijo. *El Comercio*.
43. Equiluz, L. (2003). La Familia según el modelo sistémico. En L. Eguiluz , A. Robles, J. Rosales, A. Ibarra, M. Córdova, J. Gómez, & A. González, *Dinámica de la Familia. Un enfoque psicológico sistémico* (págs. 1-18). México: Editorial Pax México.
44. Espinal, I., Gimeno, A., & González, F. (2006). El enfoque sistémico en los estudios sobre la familia. *Revista Internacional de Sistemas*, 21-34.
45. Estremero, J., & García, X. (2004). Manual para la salud de la mujer. *Manual para la salud de la mujer*. Fondo Candá para Iniciativas de Desarrollo Local de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional.
46. Farji, A. (2007). Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. *Interciencia*, 716-720.
47. Fernández García, T., & Ponce de León Romero, L. (2006). El proceso de intervención del Trabajo Social con casos: una enseñanza teórica-práctica para las Escuelas de Trabajo Social. *Acciones e investigaciones sociales*.
48. Fernández, C. (25 de Marzo de 2021). Derecho a la desconexión digital: qué es y por qué es tan difícil respetarlo en tiempos de la COVID-19. *La Vanguardia*.
49. Fernández, P. (2010). Influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Invenio*, 11-124.
50. Fernández, T., & Ponce de León, L. (2012). *Trabajo Social con Familias*. Ediciones Académicas.

51. Fiesco, C., & Moyano, G. (2018). Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario. *Uniminuto*.
52. Forero, L., Rodríguez, P., Ruiz, L., Luis, S., & Palencia-Sánchez, F. (2021). El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: una revisión narrativa de la literatura. *Researchgate*, 1-45.
53. Gallego, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 326-345.
54. Gallego, A., Pino, J., Álvarez, M., Vargas, E., & Correa, L. (2019). La dinámica familiar y estilos de crianza: pilares fundamentales en la dimensión socioafectiva. *Hallazgos*, 1-20.
55. Gallo, C. (23 de Julio de 2020). *Estrés, ansiedad y agotamiento, tres impactos del teletrabajo en la salud mental*. Obtenido de France24.com: <https://www.france24.com/es/20200723-estres-ansiedad-impacto-teletrabajo-salud-mental-pandemia>
56. Garcés, M. A. (2018). Tipos de Familias y el desarrollo psicomotor de niños y niñas de 3 a 4 años. *Tipos de Familias y el desarrollo psicomotor de niños y niñas de 3 a 4 años*. Ambato, Ecuador: Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.
57. García, M. (10 de Octubre de 2021). *Escucha activa: ¿Cómo mejorarla en el trabajo?* Obtenido de crehana.com: <https://www.crehana.com/ec/blog/empresas/tips-escucha-activa-en-el-trabajo/>
58. Garrido, A., Reyes, A., Torres, L., & Ortega, P. (2008). Importancia de las expectativas de pareja en la dinámica familiar. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 231-238.
59. Garvi, A. (19 de Noviembre de 2021). El derecho a la desconexión laboral sigue sin respetarse. *El País*.

60. Gil, C. (2013). *La vivienda Familiar*. Madrid: Reus.
61. Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y Salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 237-241.
62. Gil, P., & García, J. (2008). Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de Psicología*, 329-337.
63. Gómez, C., & Ponce, E. (2010). Modelo Integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *PSYCHOLOGIA: AVANCES DE LA DISCIPLINA*, 113-129.
64. González Pienda, J., Núñez, J., Álvarez, L., Roces, C., González Pumariega, S., González, P., . . . Bernardo, A. (2003). Adaptabilidad y cohesión familiar, implicación parental en conductas autorregulatorias, autoconcepto del estudiante y rendimiento académico. *Psicothema*, 471-477.
65. Guerra, M. (2013). Afectación de la Carga Laboral en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la empresa DITECA S.A. *Afectación de la Carga Laboral en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la empresa DITECA S.A.* Guayaquil, Ecuador: Repositorio Universidad de Guayaquil.
66. Hidrugo, J., & Pucce, D. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del Talento Humano en las clínica Sa Juan de Dios-Pimentel. *Repositorio Universidad Seor de*, 1-220.
67. Hinostroza, L., Huashuayo, C., Navarro, S., Torres, C., & Matos, L. (2011). Dinámica familiar y manifestaciones de depresión en escolares de 13 a 15 años de edad. *Re. enferm, herediana*, 12-19.
68. Horwintz, N., Florenzano, R., & Ringeling, I. (1985). Familia y Salud Familiar. Un enfoque para la atención primaria. *Boletín de la Oficina*

*Sanitaria Panamericana*, 144-155.

69. Iturralde, C., & Duque, L. (2021). Precarización del Teletrabajo en Ecuador en contexto de Covid-19: Variables de análisis desde el enfoque Marxista. *Scielo Preprints*.
70. Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. *Repositorio Universidad Complutense de Madrid*, 1-283.
71. Jaramillo, J. (2015). Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa Prologic S.A, de la ciudad de Guayaquil, año 2014. *Repositorio Escuela Superior Politécnica del Litoral*, 1-122.
72. Lapierre, L., Van Steenberghe, E., Peeters, M., & Kluwer, E. (2015). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 804-822.
73. Leiva, F. (15 de Mayo de 2011). *Instrumentos est fam*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/nahumlg/instrumentos-est-fam>
74. Lenguita, P., & Miano, A. (2005). Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio. *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, 1-21.
75. Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid: Dykinson.
76. López, B., & Nuño, B. (2009). Entre el aglutinamiento y la rigidez; estructura familiar de dos generaciones de jóvenes con anorexia o bulimia. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, S47-S54.
77. López, H. (2016). Los once tipos de familias en México. *AMAI*, 26-31.

78. López, J. (2018). El Modelo Circumplejo para describir el funcionamiento familiar: un abordaje de la dinámica familiar en la atención a la salud. En M. Montiel, *Exploraciones de la Dinámica Familiar* (págs. 41-56). Hermosillo: Qartuppi.
79. López, S. (2002). El FACES II en la evaluación de la cohesión y la adaptabilidad familiar. *Psicothema*, 159-166.
80. Lorduy, J. (27 de agosto de 2021). El teletrabajo es una de las principales fuentes de felicidad laboral para empleados. *LR La República*.
81. Los Andes. (12 de mayo de 2020). 46% más de carga laboral con teletrabajo: 92% de las mujeres debe cocinar y limpiar mientras teletrabaja. *Premisas Los Andes*.
82. Luna, A. (2012). Funcionamiento familiar, conflictos con los padres y satisfacción con la vida de familia en adolescentes bachilleres. *Acta Colombiana de Psicología*, 77-85.
83. Mamaní, R., & Sirena, H. (2018). Dinámica familiar y comportamiento de los estudiantes del 4to y 5to de la I.E.S. de San Jerónimo de Jornada escolar completa Asillo- 2017. *Dinámica familiar y comportamiento de los estudiantes del 4to y 5to de la I.E.S. de San Jerónimo de Jornada escolar completa Asillo- 2017*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
84. Mansilla, F. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica. *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Psicología Online.
85. Mansilla, M. (2000). Etapas del Desarrollo Humano. *Revista de Investigación en Psicología*, 106-116.
86. Martínez, H. (2015). La familia: una visión interdisciplinaria. *Revista médica electrónica*, 523-534.
87. Martínez, M., Pérez, W., & Solano, D. (2011). Impacto de los medios de comunicación en la dinámica familiar. *Cultura, Educación y Sociedad*, 111-

118.

88. Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Autónoma de México.
89. Mesa, A. (2017). *El teletrabajo: nueva forma de empleo en las entidades públicas. Caso evaluado: Municipio de Medellín. Semillero de Investigación Derecho Informático y Nuevas Tecnologías*. Medellín: Ediciones Unaula.
90. Ministerio de Trabajo. (Agosto de 2016). *Teletrabajo Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*. Ecuador.
91. Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnología de las info-comunicación: "Desconexión digital", garantía del Derecho al Descanso. *Temas Laborales*, 249-283.
92. Montalvo, A., & Góngora, V. (2020). Estrategias utilizadas por teletrabajadores del área administrativa de una Unidad Educativa para la consiliación Trabajo-Familia. *Repositorio Universidad de Guayaquil*, 1-71.
93. Montiel, M. (2018). *Exploraciones de la Dinámica Familiar*. Hermosillo: Qartuppi.
94. Moratto, N., Zapata, J., & Messenger, T. (2015). Conceptualización de ciclo vital familiar: una mirada a la producción durante el periodo comprendido entre los años 2002 a 2015. *Revista CES Psicología*, 103-121.
95. Moratto, N., Zapata, J., & Messenger, T. (2015). Conceptualización de ciclo vital familiar: una mirada a la producción durante el periodo comprendido entre los años 2002 a 2015. *CES Psicología*, 103-121.
96. Muñoz, J., Pinto, V., Callata, H., Napa, N., & Perales, A. (2006). Ideación suicida y cohesión familiar en estudiantes preuniversitarios entre 15 y 24 años, Lima 2005. *Revista Perú Med Exp Salud Pública*, 239-246.
97. Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.

98. Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
99. Olson, D., Russell, C., & Sprenkle, D. (1980). Circumplex Model of Marital & family systems II: Empirical studies and clinical intervention. *Advances in Family Intervention, Assessment and Theory*, 129-179.
100. Organización Iberoamericana de Seguridad Social [OISS]. (01 de Octubre de 2021). Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>.
101. Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía Práctica*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
102. Organización Internacional del Trabajo. (2020 de abril de 2020). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo.
103. Osio, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, 410-426.
104. Osomio, L., García, L., Méndez, A., & Garcés, L. (2009). Depresión, dinámica familiar y rendimiento académico en estudiantes de medicina. *Archivos en Medicina Familiar*, 11-15.
105. Osorio, M., & Graña, S. (2016). Descripción de la estructura familiar de una muestra de pacientes con hemofilia. *Revista Costarricense de Psicología*, 1-15.
106. Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación*. ResearchGate .
107. Peña, B. (8 de Septiembre de 2020). *La necesidad de pasar tiempo en familia*. Obtenido de Mejor con Salud: <https://mejorconsalud.as.com/la-necesidad-pasar-tiempo-familia/>
108. Pérez, B., & Támara, E. (2013). Vínculo afectivo en la relación parento-filial como factor de calidad de vida. *Revista Tendencias & Retos*,

- 17-32.
109. Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de Internet, Derecho y Política*.
110. Pérez, L., Soler, S., & Díaz, L. (2009). Ambiente laboral en los policlínicos laborales. *Educación Médica Superior*.
111. Pichardo, C., Fernández, M., García, T., & García Berbén, A. (2014). Uso de Internet y su Relación con el clima familiar y el bullying. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD*, 245-253.
112. Pino, J., Gallego, A., & López, J. (2019). Dinámica interna familiar como espacio educativo para la construcción de ciudadanía. *Educación y Educadores*, 377-394.
113. Ravioli, A. (2005). La familia Monoparental como manifestación de la postmodernidad. *Investigación y Docencia*, 121-137.
114. Restrepo, L., Domínguez, L., & Hoyos, J. (2006). Valoración de la carga laboral en una empresa de servicios. *Scientia et Technica*, 335-340.
115. Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 245-247.
116. Rodríguez, A. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. *Revista Colombiana de Sociología*, 47-66.
117. Rodríguez, Á., & Torrente, G. (2003). Interacción familiar y conducta antisocial. *Boletín de Psicología*.
118. Rodríguez, D. (9 de Julio de 2021). *La clase ejecutiva*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de Teletrabajo: 65% de los teletrabajadores ha aumentado su carga laboral: <https://www.claseejecutiva.com.ec/blog/articulos/teletrabajo/>
119. Rodríguez, N., & Rodríguez Lamprea, L. (2018). Diseño de una

metodología para la identificación de peligros y valoración de riesgos e implementación de controles para la modalidad del Teletrabajo. *Repositorio Universidad Militar Nueva Granada*, 1-65.

120. Rojas, P. (26 de Abril de 2021). *Dolencias musculares asociadas a posturas prolongadas*. Obtenido de RAQUISchile.cl: <https://raquischile.cl/dolencias-musculares-asociadas-a-posturas-prolongadas/>
121. Rosales, C., & Espinosa, M. (2009). La Percepción del Clima Familiar en Adolescentes Miembros de diferentes tipos de familias. *Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México*, 64-71.
122. Rubbini, N. (2012). Los reirsgos psicosociales en el teletrabajo. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*.
123. Rubiano, G., & Garcia, A. (2020). El trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá. *Repositorio Universidad EAN*, 1-41.
124. Sánchez, A. (14 de Julio de 2020). *Acción familiar*. Obtenido de (Tele-)trabajo y familoia en tiempos del COVID-19: Del aparente conflicto al necesario enriquecimiento: <https://accionfamiliar.org/teletrabajo-y-familia-en-tiempos-del-covid-19/>
125. Sánchez, G., Aguirre, M., Solano, N., & Viveros, E. (2015). Sobre la Dinámica Familiar. Revisión Documental. *Cultura, Educación y Sociedad*, 117-138.
126. Santibáñez, I. (2015). En I. Santibáñez, & J. Sánchez, *Jornada Laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado* (págs. 187-250). Díaz de Santo.
127. Santillán, W. (2020). El Teletrabajo en el Covid-19. *CienciAmérica*, 1-12.
128. Sapiano, J. (30 de septiembre de 2020). *fisiotersa.com*. Obtenido de Cefaleas relacionadas con el teletrabajo: <https://www.fisiotersa.com/cefaleas->

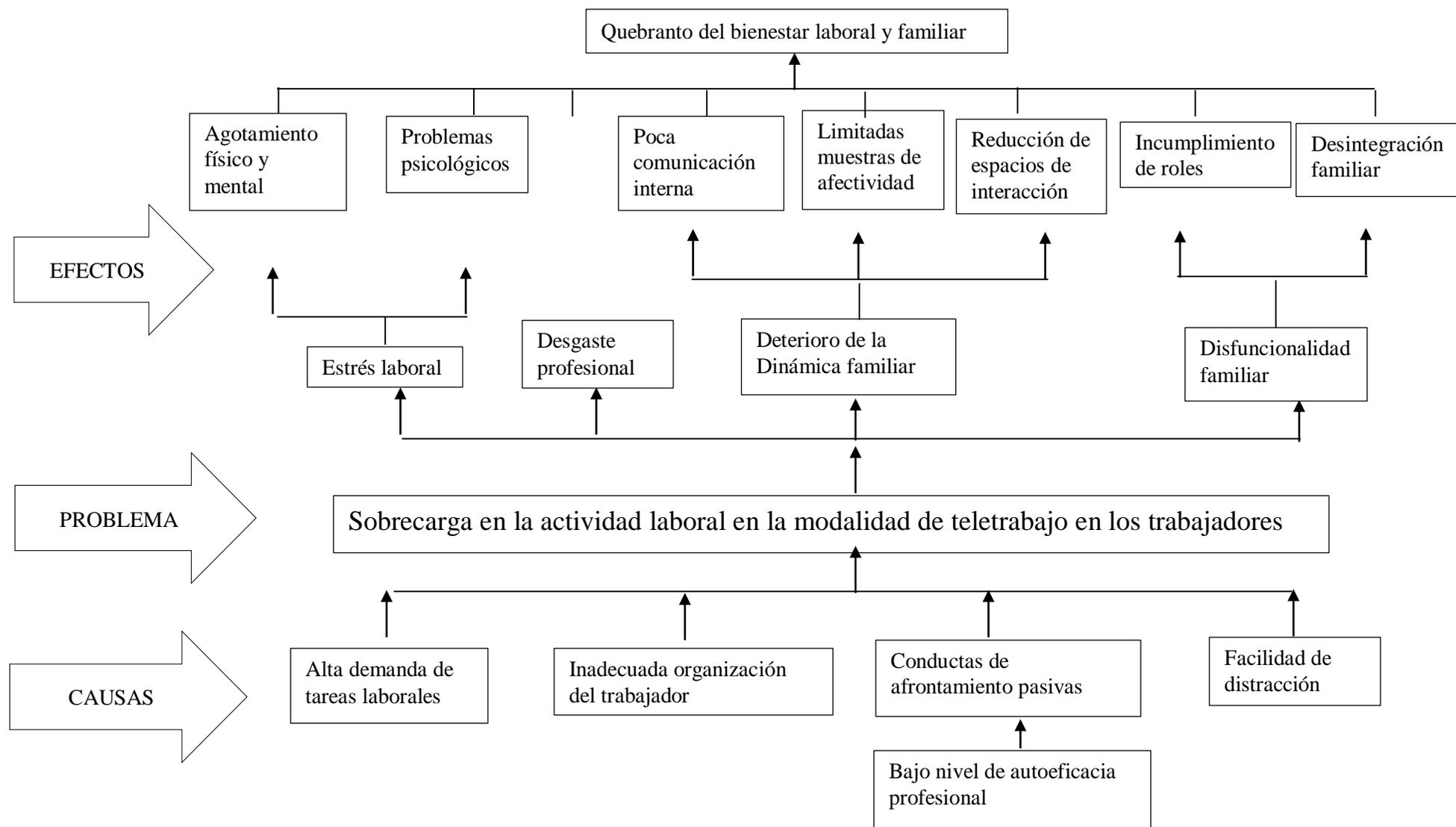
relacionadas-con-el-teletrabajo/

129. Schaefer, L. (17 de 06 de 2020). *CaixaBank Research*. Obtenido de La Covid le da un empujón al teletrabajo: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>
130. Serrano, C. (2021). COVID-19 y vivienda. Experiencias de familias confinadas con menores de cuatro años en el hogar. *Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 27-47.
131. Sinche, E., & Suárez, M. (2006). Introducción al Estudio de la Dinámica Familiar. *Rampa*, 38-47.
132. Solórzano, S. (1 de septiembre de 2020). *LR La República*. Obtenido de El teletrabajo no es posible para un 76% de los empleados en América Latina y el Caribe: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-teletrabajo-no-es-posible-para-76-de-los-empleados-en-america-latina-y-el-caribe-3053418#:~:text=La%20cifra%20promedio%20de%20Am%C3%A9rica,haciendo%20teletrabajo%20en%20el%20pa%C3%ADs>.
133. Tejada, C., & Reyes, L. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1-8.
134. Tejada, C., & Reyes, L. (2021). Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en la época de pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, e6553-e6553.
135. Temhim, B., & Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios Sociológicos*, 507-538.
136. Torres, L., Ortega, P., Garrido, A., & Reyes, A. (2015). Dinámica Familiar: Formación de Identidad de Integración Sociocultural. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 48-55.

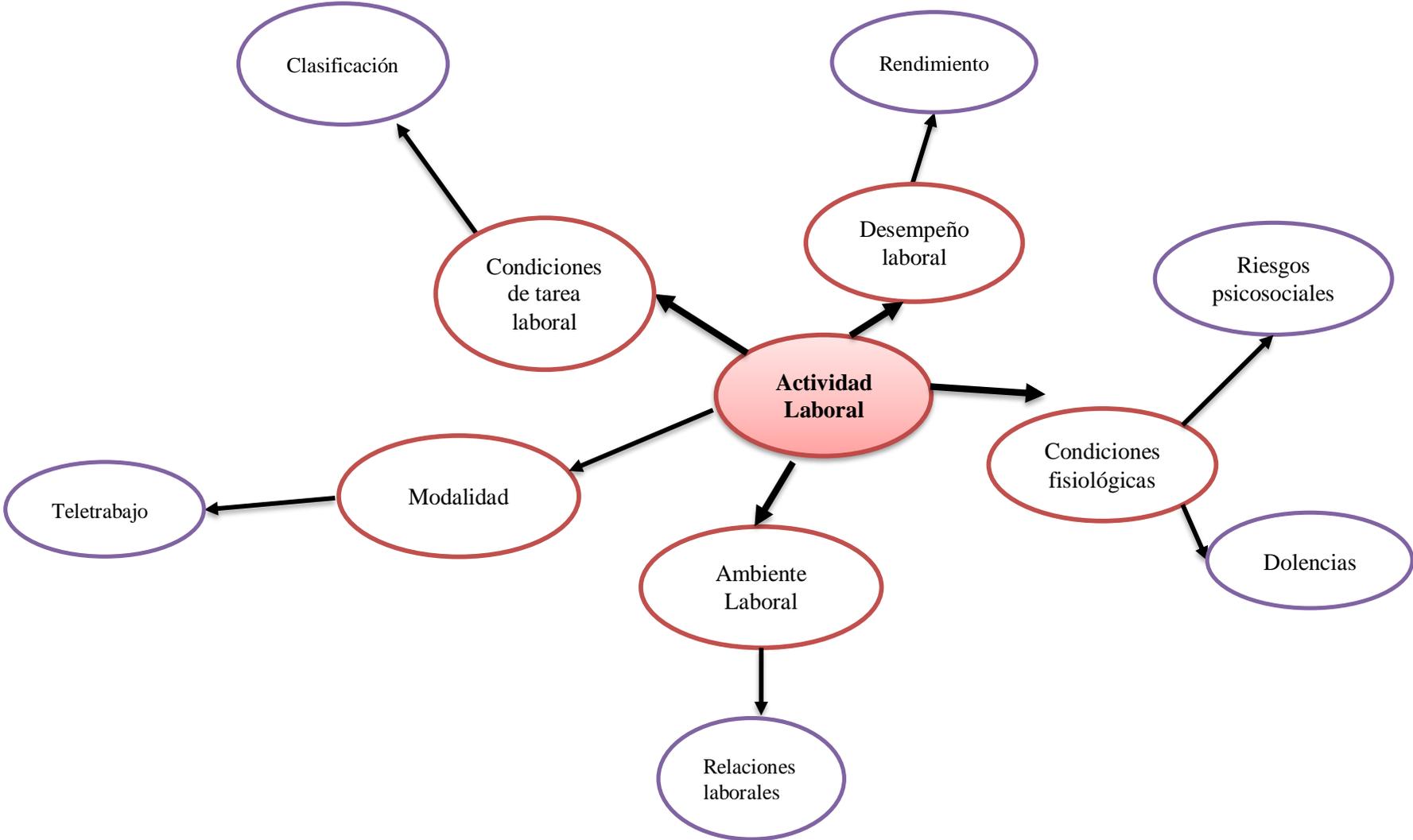
137. Vargas, H. (2014). Tipo de familia y ansiedad y depresión. *Revista Médica Herediana*, 57-59.
138. Vásquez, C. (2005). Las nuevas tipologías familiares y los malestares interrelacionales que se suscitan en ellas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*.
139. Vásquez, J. (2017). Cohesión, adaptabilidad familiar y tipo de familia su relación en el control de la diabetes del adulto mayor, Pasaje 2016. *Repositorio Universidad Nacional de Loja*, 1-94.
140. Vela, R., Anaya, D., Díaz, F., & Gonzáles, E. (2015). Cohesión - Adaptabilidad Familiar y Autoconcepto de los estudiantes, Institución Educativa Técnico Industrial, Bagua-2012. *ACC CIETNA*, 46-54.
141. Vértice Editorial. (2011). *Prevención de riesgos laborales*. España: Publicaciones Vértice S.L.
142. Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 121-135.
143. Viveros, E. (2010). Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones útiles para Latinoamérica. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 388-406.
144. Viveros, E., & Vergara, E. (2019). *Familia y dinámica familiar: Cartilla dirigida a facilitadores para la aplicación de talleres con familias*. Medellín: Universidad Católica Luis Amigó.
145. Yañez, R., Arenas, M., & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 193-202.
146. Zurita, A. (2021). Balance vida familiar y laboral: Experiencias de padres en Teletrabajo. *Repositorio Universidad Casa Grande*, 1-64.

## ANEXOS

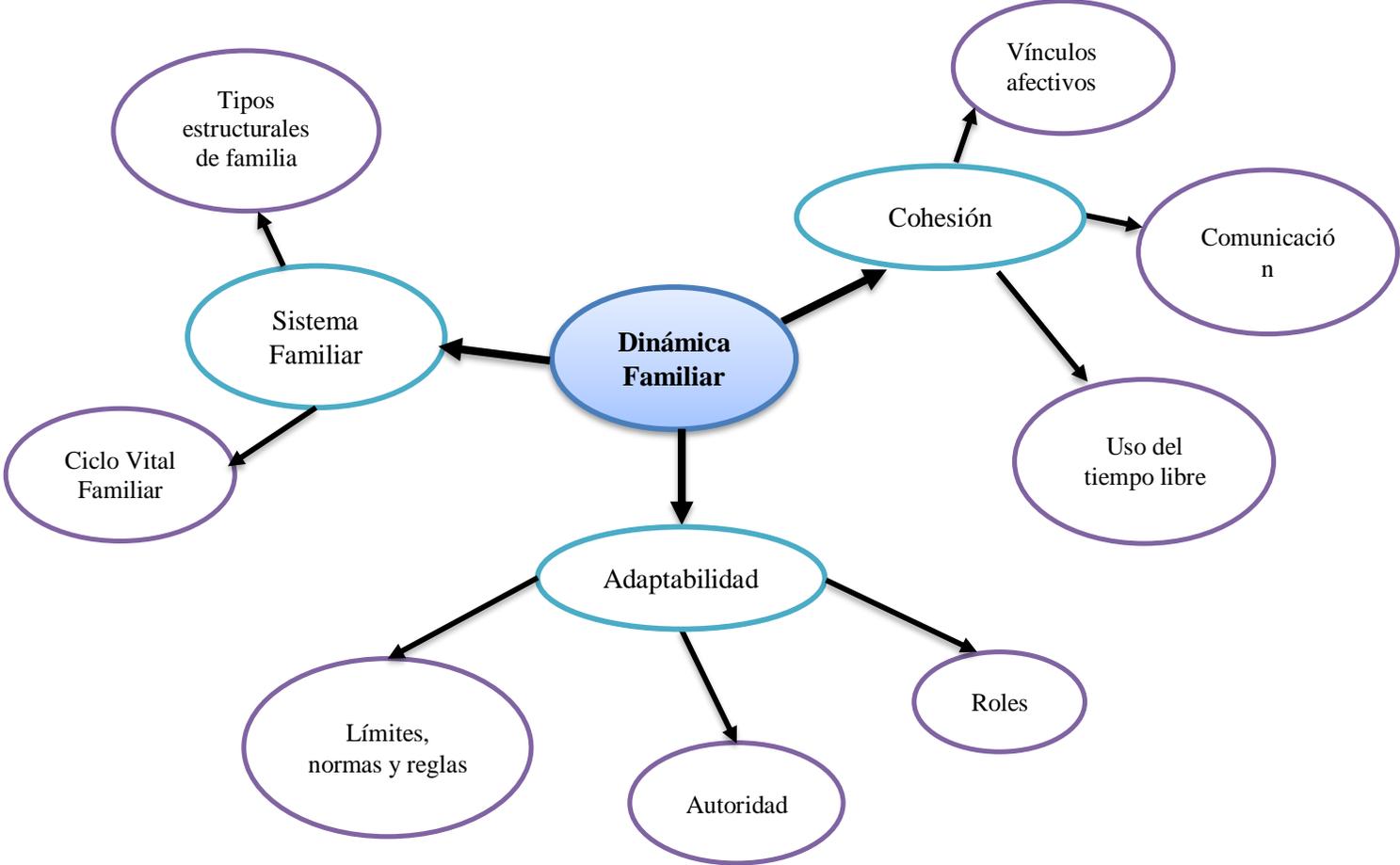
### Árbol de Problemas



**Constelación de ACTIVIDAD LABORAL**



**Constelación de DINÁMICA FAMILIAR**



### Operalización de la Variable Independiente Actividad Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Comprende las exigencias tanto físicas como psicológicas que el trabajador desarrolla y pone en práctica al momento de ejecutar las funciones laborales del puesto que tenga durante la jornada adecuada, de manera presencial o en modalidad de teletrabajo, está influido por <b>condiciones de carga y fisiológicas</b> , mismas que influyen en el <b>desempeño y ambiente laboral</b> .	Condiciones de tarea laboral	Clasificación	<b>¿Cree usted que es sobrecargado con actividades y responsabilidades laborales al estar bajo teletrabajo?</b> Si ( ) No ( ) A veces ( )	Encuesta/ “Cuestionario para medir la actividad y carga laboral de los empleados de Guerra 2003”
	Desempeño Laboral	Rendimiento	<b>¿Siente con frecuencia que se encuentra al límite de sus capacidades?</b> Si ( ) No ( ) A veces ( )	
	Condiciones Fisiológicas	Riesgos Psicosociales	<b>¿Consumo cigarrillos u otros tranquilizantes?</b> Si ( ) No ( ) A veces ( )	
		Dolencias		
Ambiente Laboral	Relaciones	<b>¿Sus relaciones laborales son?</b> Placenteras ( ) Poco placenteras ( ) Nada placenteras ( )		

### Operalización de la Variable Dependiente Dinámica Familiar

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Es la manera de interacción relacional en el sistema familiar, está netamente regido por la <b>cohesión</b> y <b>adaptabilidad</b> compuesto factores como la comunicación, afectividad, autoridad, roles, normas, etc., mismos que dan sentido al funcionamiento de la familia, convivencia armónica e interacción con el entorno externo, siendo importante también considerar que cada familia tiene su propia dinámica, establece sus propias normas, sus propios estilos de vida y crianza.	Cohesión	Vínculos afectivos	<b>Los miembros de nuestra familia se dan apoyo entre sí.</b> Nunca ( ) Casi Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )	Encuesta/ Escala de Cohesión familiar de FACES III
		Comunicación	<b>Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina</b> Nunca ( ) Casi Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )	
		Uso del tiempo libre	<b>Nos gusta pasar el tiempo libre en familia</b> Nunca ( ) Casi Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )	

	Adaptabilidad	Roles	<b>Intercambiamos los quehaceres del hogar entre nosotros.</b> Nunca ( ) Casi Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )
		Autoridad	<b>Cualquier miembro de la familia puede tomar la autoridad</b> Nunca ( ) Casi Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )
		Límites, normas, reglas	<b>Nuestra familia cambia el modo de hacer las cosas.</b> Nunca ( ) Casi Nunca ( ) Algunas veces ( ) Casi siempre ( ) Siempre ( )

OFICIO N° PRESI-PPSSPz-190-2021  
Puyo, 11 de agosto de 2021

Doctor  
Borman Vargas

**Presidente**

**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

Yo, Narcisa Arboleda en mi calidad de Presidenta del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema: "**ACTIVIDAD LABORAL Y DINÁMICA FAMILIAR EN LOS EMPLEADOS EN MODALIDAD DE TELETRABAJO**" propuesto por la estudiante Marley Rashell Arévalo Pozo, portadora de la Cédula de Ciudadanía, 160058567-1 estudiante de la Carrera de Trabajo Social Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



Presidencia@patronatopastaza.gob.ec  
**NANCISA DEL SOCORRO**  
**ARBOLEDA SANABRIA**

Prof. Narcisa Arboleda

**PRESIDENTA DEL PPSSPZ**

170957831-2

[presidencia@patronatopastaza.gob.ec](mailto:presidencia@patronatopastaza.gob.ec)

**Carrera de Trabajo Social**  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ACTIVIDAD LABORAL Y DINÁMICA FAMILIAR DE**  
**LOS EMPLEADOS EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO**

Este cuestionario está dirigido a los trabajadores y funcionarios del Patronato Provincial de Servicio Social de Pastaza que se acogieron a teletrabajo durante la Pandemia de Covid-19 y tiene como finalidad recoger información real sobre la actividad laboral y la dinámica familiar en la modalidad antes mencionada.

Los datos recogidos serán confidenciales y únicamente usados con fines académicos. Solicito a usted responder de la manera más sincera, de lo contrario no ayudará a la investigación. Cada pregunta tiene algunas opciones de respuesta, de acuerdo a su perspectiva, **marque con una X**.

**I.- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Género:** Masculino  Femenino  Otro

**Edad:** Menos de 18 años  18 a 27 años  28 a 37 años  38 a 47 años  48 a 57 años  58 en adelante

**Estado civil:** Soltero/a  Casado/a  Viudo/a  Divorciado/a  Unión Libre

**Tipo de Contrato:** Contrato a plazo fijo  Contrato Indefinido  Contrato Eventual

**Número de miembros en su familia:**

1 a 3 personas  4 a 6 personas  7 a 9 personas  más de 10 personas

**¿Cuál es su tipo de familia?**

Familia Nuclear (usted, su pareja e hijos)  Familia Extendida (sus padres, usted y sus hijos)   
 Familia nuclear ampliada (usted, tíos, sobrinos, o primos)  Pareja sin hijos (usted y su pareja)   
 Familia Monoparental (usted y sus hijos)  Familia Reconstituida (usted, su pareja e hijos de matrimonios anteriores)   
 Equivalentes familiares (usted solo o con amigos)

**El ciclo en el que se encuentra su familia es:**

Nido sin usar (solo usted y su pareja)  Familia con hijos hasta 30 meses   
 Familia con hijos preescolares (2 a 5 años)  Familia con hijos escolares (6 a 11 años)   
 Familia con hijos adolescentes  Familia como plataforma de colocación (emancipación de los hijos)   
 Familia Maduras (usted, pareja, y el menor de sus hijos a emancipado)  Familia Anciana

**II. PREGUNTAS ESPECÍFICAS SOBRE ACTIVIDAD LABORAL EN TELETRABAJO**

**1. ¿Al estar bajo teletrabajo a menudo usted se siente?**

Contento/a con su trabajo  Agotado Físicamente  Frecuentemente de mal humor

**2. ¿Sus relaciones laborales son?**

Placenteras  Poco placenteras  Nada placenteras

**3. ¿Cree usted que es sobrecargado con actividades y responsabilidades laborales al estar bajo teletrabajo?**

Si  No  A veces

**4. ¿Puede cumplir con todas las actividades a tiempo?**

Si  No  A veces

**5. ¿Labora conociendo las normas de seguridad de la empresa?**

Si  No  A veces

**6. ¿Existen condiciones óptimas de teletrabajo?**

Si  No  A veces

**7. ¿Con frecuencia desea que pase rápido el tiempo para desconectarse de medios telemáticos de trabajo?**

Si  No  A veces

**8. ¿Acepta sugerencias de sus compañeros de trabajo?**

Si  No  A veces

**9. ¿A menudo tiene dificultad en teletrabajo?**

Si  No  A veces

**10. ¿Siente con frecuencia que se encuentra al límite de sus capacidades?**

Si  No  A veces

**11. Su jefe le asigna metas que no puede cumplir exactamente:**

Si  No  A veces

**12. Cuando teletrabaja, ¿se siente?**

Fatigado/a  Cansado/a  Irritado/a  Aturdido/a  Ninguno de los anteriores

**13. A menudo se siente:**

Desanimado/a frente a la vida  Siente que todo está bien  Prefiero no pensar en nada

**14. Normalmente en teletrabajo:**

Coordina ud mismo las labores  Solo cumple órdenes  No toma decisiones en sus actividades

**15. ¿Consume cigarrillos u otros tranquilizantes?**

Si  No  A veces

**16. Se produce en usted frecuentemente**

Olvidos  Dolor de cabeza  Síndrome diarreico

**17. ¿Se encuentra frecuentemente irritable?**

Si  No  A veces

**18. ¿Últimamente tiene problemas gástricos?**

Si  No  A veces

**19. ¿Le asignan más trabajo que lo acostumbrado?**

Si  No  A veces

**20. ¿Siente que realiza su trabajo muy bien?**

Si  No  A veces

**III. PREGUNTAS ESPECÍFICAS SOBRE DINÁMICA FAMILIAR**

N.	Pregunta	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Los miembros de nuestra familia se dan apoyo entre sí.					
2	En nuestra familia se toman en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver los problemas.					
3	Aceptamos las amistades de los demás miembros de la familia.					
4	Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina.					
5	Nos gusta convivir solamente con los familiares más cercanos.					
6	Cualquier miembro de la familia puede tomar la autoridad					
7	Nos sentimos más unidos entre nosotros que con otras personas que no son de nuestra familia.					
8	Nuestra familia cambia el modo de hacer las cosas.					
9	Nos gusta pasar el tiempo libre en familia.					
10	Padres e hijos se ponen de acuerdo en relación con los castigos.					
11	Nos sentimos muy unidos.					
12	Cuando se toma una decisión importante, toda la familia está presente.					
13	Cuando nuestra familia se reúne para hacer algo, no falta nadie.					
14	En nuestra familia las reglas cambian.					
15	Con facilidad podemos planear actividades en la familia.					
16	Intercambiamos los quehaceres del hogar entre nosotros.					
17	Consultamos unos con otros para tomar decisiones.					
18	En nuestra familia es difícil identificar quien tiene la autoridad.					
19	La unión familiar es muy importante.					
20	Es difícil decir quién hace las labores del hogar.					

**Muchas Gracias por su colaboración.**