

# **El teletrabajo como facilitador del equilibrio entre trabajo y familia: explorando sus impactos en el rendimiento laboral**

Trabajo elaborado gracias al proyecto CIGE/2021/171 financiado por la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació de la Generalitat Valenciana

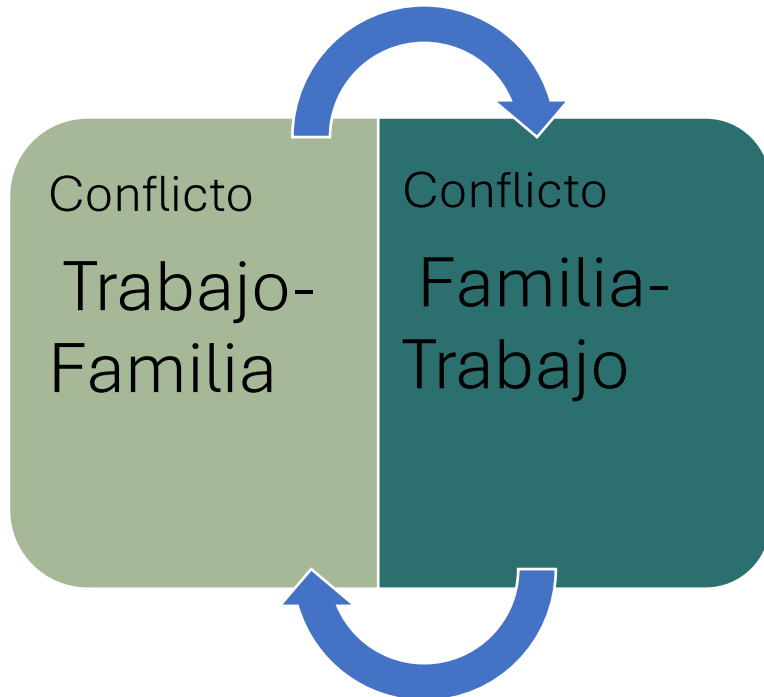
idocal

 GENERALITAT  
VALENCIANA  
Conselleria d'Educació,  
Universitats i Ocupació

# ÍNDICE

- 1) Introducción
- 2) Método
- 3) Resultados
- 4) Limitaciones y futuros estudios
- 5) Conclusión

# INTRODUCCIÓN



**RSC:** “el compromiso continuo por parte de las empresas a comportarse de forma ética y contribuir al desarrollo económico sostenible, al tiempo que se mejora *la calidad de vida de los trabajadores y sus familias* así como de la comunidad local y la sociedad en general.”

*Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible  
(WBCSD) (2002)*

# INTRODUCCIÓN

## El teletrabajo



- + Relación positiva del teletrabajo en el equilibrio trabajo-vida (Campo, Avolio & Carlier, 2021; Ko & Kim, 2018; Thulin et al., 2019). El teletrabajo genera autonomía y flexibilidad, permite coordinar las dos facetas de la vida, generando engagement, que está positivamente relacionado con el rendimiento laboral.
- El teletrabajo puede difuminar los límites entre la vida laboral y familiar, aumentando el conflicto (Campo, Avolio & Carlier, 2021; Sarbu, 2018).

# INTRODUCCIÓN

## El teletrabajo y el rendimiento



- + Algunos estudios han encontrado que el teletrabajo aumenta la productividad disminuyendo interrupciones en el trabajo (e.g., Thulin et al., 2019)
- El teletrabajo no necesariamente mejora la productividad o la satisfacción laboral debido a interrupciones familiares e aislamiento social (e.g., Jackson & Fransman, 2018)

# INTRODUCCIÓN

## El teletrabajo y el rendimiento



**El comportamiento de los supervisores:** un factor clave para lograr el equilibrio trabajo-vida.

Esperar que los teletrabajadores estén conectados todo el tiempo, se reduce la autonomía y flexibilidad, resultando en una falta de engagement y, como consecuencia, un rendimiento laboral disminuido (Campo, Avolio & Carlier, 2021).

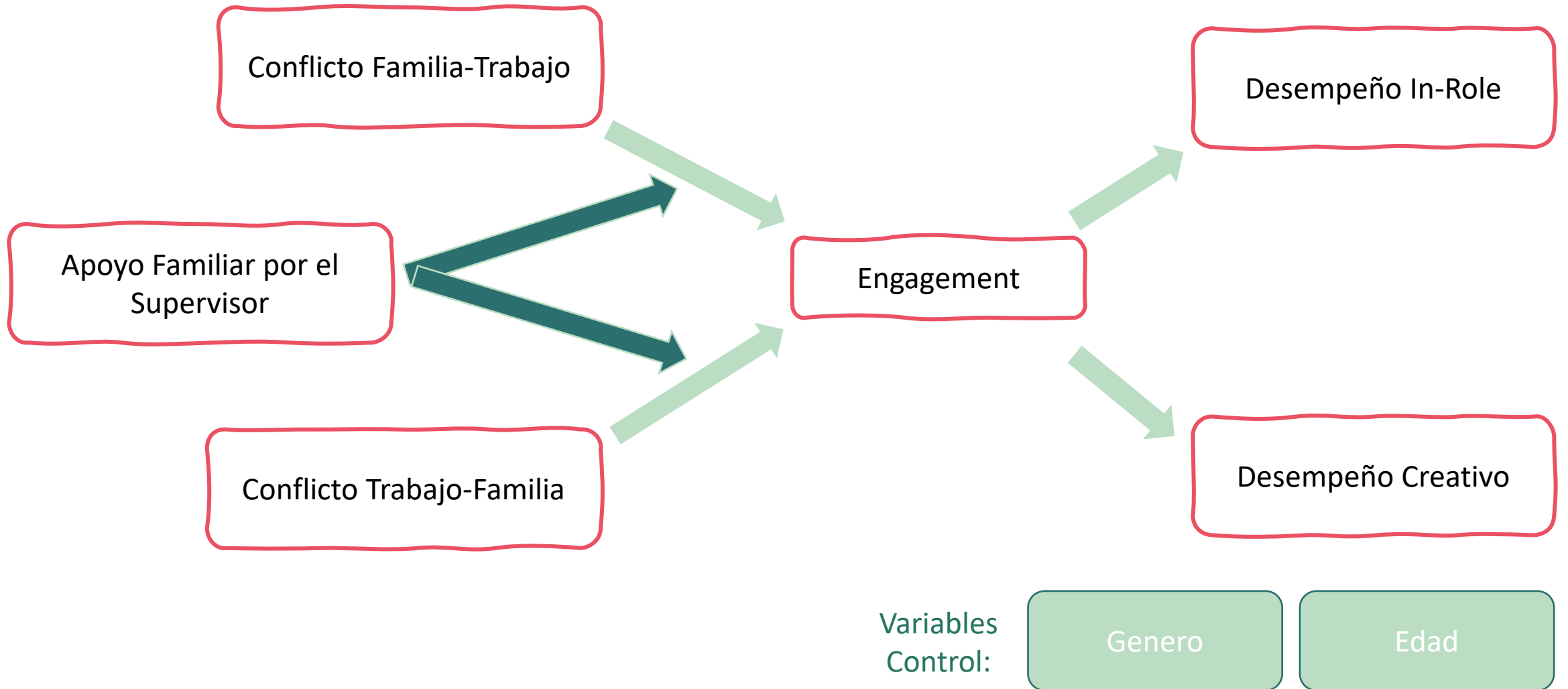
**Los comportamientos de los supervisores de apoyo a las familias consisten en 1) apoyo emocional 2) apoyo instrumental 3) comportamientos modelados de roles y 4) gestión creativa trabajo-familia (Hammer et al., 2009, p. 839).**

# INTRODUCCIÓN



- **Falta consenso sobre la relación entre el teletrabajo y el rendimiento, el equilibrio trabajo-vida y el comportamiento de supervisores que apoyan a la familia** (Campo, Avolio & Carlier , 2021)
- **Faltan estudios que comparan teletrabajado con trabajo presencial**
- **Es valioso estudiar dichas relaciones en las empresas de la economía social donde el compromiso con el bienestar del trabajador debería ser más alto**

# INTRODUCCIÓN





# MÉTODO

- Conflicto  
Familia –Trabajo
- Haslam et.al. (2015)

- *Las preocupaciones y responsabilidades familiares a menudo me distraen en el trabajo*
- *Mi desempeño en el trabajo se ve afectado por mis compromisos personales y familiares*

- Conflicto  
Trabajo-Familia
- Haslam et.al. (2015)

- *Mi trabajo me impide pasar suficiente tiempo con mi familia*
- *Pierdo la oportunidad de hacer cosas con mi familia por mis compromisos laborales*

# MÉTODO

- Engagement
- Schaufeli et al. (2019).
- $\alpha = .89$

- *En mi trabajo me siento lleno/a de energía.*
- *Estoy entusiasmado/a con mi trabajo.*
- *Estoy inmerso/a en mi trabajo.*

- Apoyo Familiar por parte de Supervisor
- Hammer et.al. 2009

- *Mi supervisor/a se toma tiempo para entender mis necesidades personales*
- *Mi supervisor/a me hace sentir cómodo/a cuando hablo con él/ella sobre mis conflictos entre la vida laboral y no laboral*

# MÉTODO

- Desempeño In-Role
- Williams & Anderson (1991)
- $\alpha = .88$
  
- Desempeño Creativo
- Oldham & Cumminngs (1996)
- $\alpha = .84$

*Finalizo adecuadamente las tareas que se me asignan.*

*Soy flexible en mi trabajo y adapto de forma creativa los recursos disponibles en mi organización.*

# RESULTADOS

## Ajuste del modelo:

- RMSEA = 0.045
- CFI = 0.985
- TLI = 0.954
- SRMR = 0.013

## GRUPO PRESENCIAL

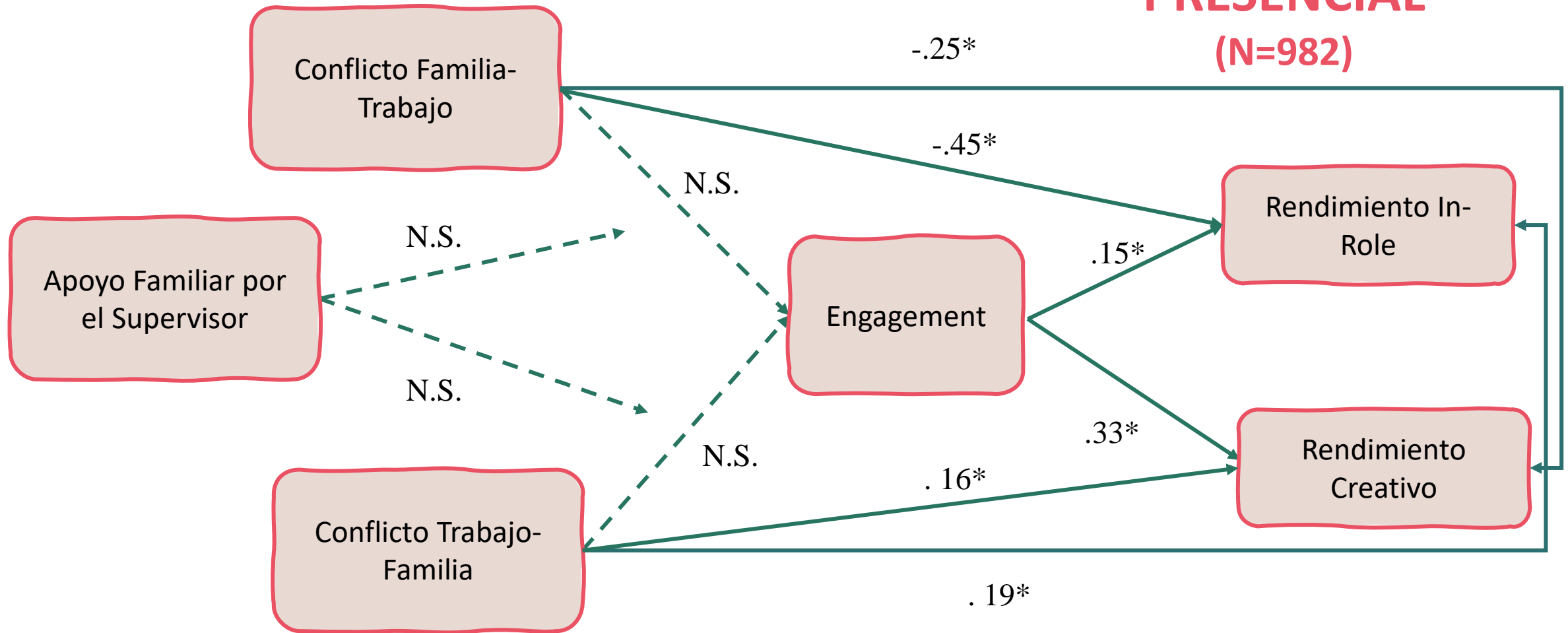
- Las variables en el modelo explican el 20,8% de la variabilidad en el rendimiento en el rol y el 17,2% en el rendimiento creativo

## GRUPO TELETRABAJO

- Las variables explican el 25,4% de la variabilidad en el rendimiento en el rol y el 28,5% en el rendimiento creativo

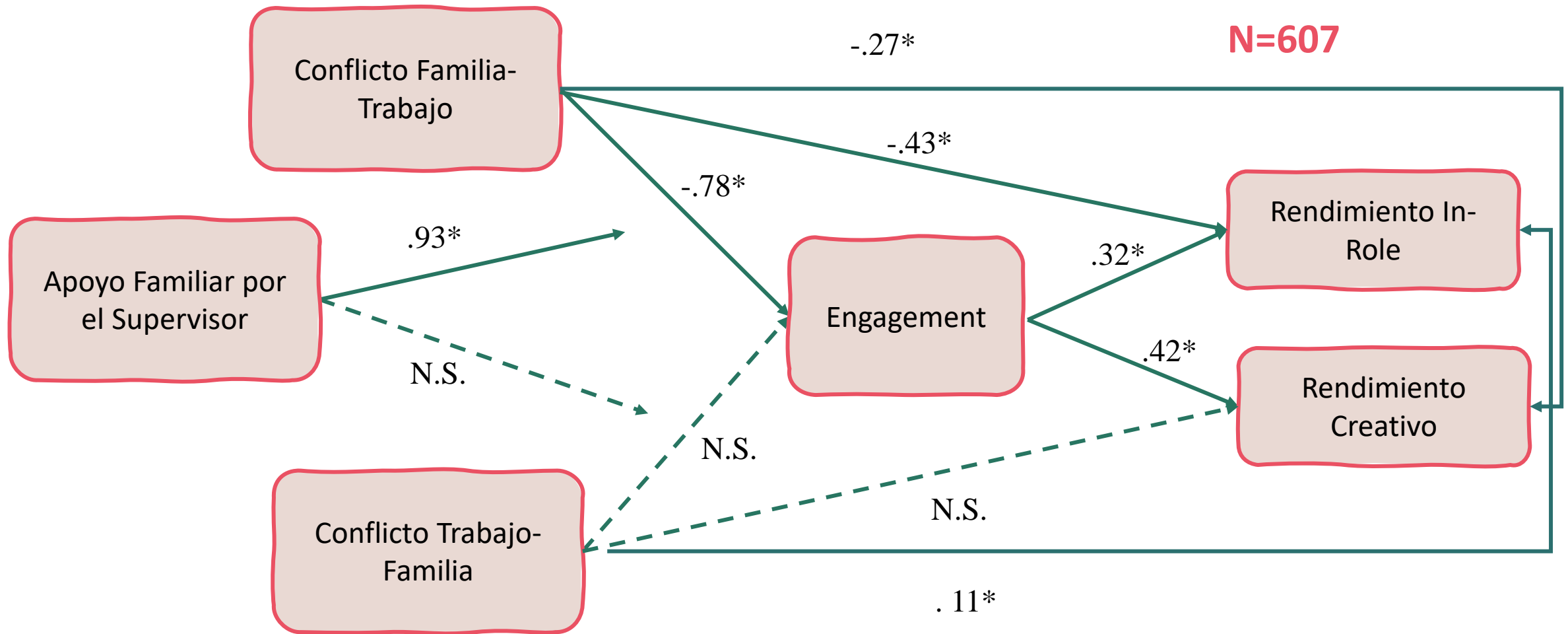
# RESULTADOS

**GRUPO  
PRESENCIAL  
(N=982)**



# RESULTADOS

**GRUPO  
TELETRABAJO  
N=607**



# RESULTADOS

Relación directa **negativa** entre el conflicto **familia-trabajo** y el **desempeño in-role y creativo** de los empleados (grupo teletrabajo y presencial )

Relación **positiva** entre el conflicto **trabajo-familia** y el **desempeño laboral in-role** en ambos grupos.

Relación **positiva** entre el conflicto **trabajo-familia** y el **desempeño creativo** en el grupo **presencial**

# RESULTADOS

Efecto indirecto a través del **engagement** en la relación entre el conflicto familia-trabajo y el desempeño in-role y creativo en el grupo de **teletrabajo**.

Para el grupo de **teletrabajo**, se encontró **una mediación moderada a través del engagement**: el apoyo del supervisor disminuye la **relación negativa entre el conflicto familia-trabajo y el engagement**, afectando la relación con el desempeño in-role y creativo.



# LIMITACIONES Y FUTUROS ESTUDIOS

Estudio transversal

Medidas autoinformadas

Tamaño de los grupos: menor muestra de teletrabajadores

Posibles variables omitidas de control que afectan la relación entre conflicto, engagement y desempeño (industria, aspectos culturales)

# CONCLUSIÓN

## Implicaciones teóricas

Importancia de considerar por separado los tipos de conflicto

- Conflicto Trabajo-Familia
- Conflicto Familia-Trabajo

Necesidad de investigar sobre como el conflicto trabajo-familia afecta la **percepción** del rendimiento

- Evaluaciones de desempeño de otras fuentes

## Implicaciones prácticas

Beneficios del teletrabajo para el rendimiento

- Condición laboral que transmite apoyo por parte de la organización
- Beneficia el empleado y la empresa

Formar a los supervisores de brindar apoyo familiar a nivel emocional, instrumental, modelar comportamientos de balance entre trabajo y familia y gestión creativa de las tareas

# Bibliografía:

- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The Work-Family Conflict Scale (WAFCS): development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. *Child psychiatry and human development*, 46(3), 346–357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Jackson L. T. B., & Fransman E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Ko E. J., & Kim S. S. (2018). Intention to use flexible work arrangements: The case of workers in Korea and gender differences in motivation. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1438–1460. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0001>
- Sarbu M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Thulin E., Vilhelmson B., & Johansson M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability (Switzerland)*, 11, 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11113067>