



MARIHTO

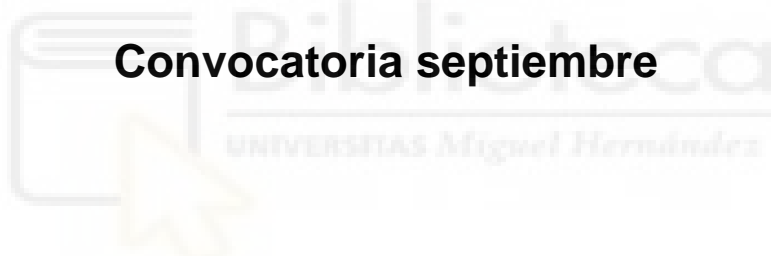
MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2020/2021

Convocatoria septiembre



Orientación: Experimental

Título: Consecuencias del teletrabajo en la conciliación familiar y la salud

Estudiante: Carolina Corzano Guisado

Tutora: Eva M. Lira Rodríguez

Código OIR: 210901005024

Alicante, a 04 de septiembre de 2021

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar la relación entre el teletrabajo y la conciliación laboral, la salud general y el rol modulador del sexo y del apoyo social de familiares y amigos. Para ello hemos utilizado una muestra compuesta por 60 teletrabajadores. Los resultados muestran que el confinamiento y el teletrabajo afectan negativamente a la conciliación, aun con mayor impacto en hombres. Asimismo, el teletrabajo afecta de forma negativa la percepción de la salud de los hombres, pero no de mujeres. Por otro lado, el apoyo de amigos moduló la relación entre teletrabajo y conciliación y salud.

Palabras clave: Conciliación, Teletrabajo, Salud, Apoyo social, Covid-19.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the relationship between telework and work-life balance, general health, and the moderating role of sex and social support from family and friends. For this we have used a sample made up of 60 teleworkers. The results show that confinement and telework negatively affect work-life balance, with an even greater impact on men. Likewise, telework negatively affects the perception of health of men but not of women. On the other hand, the support of friends moderated the relationship between telework and conciliation and health.

Keywords: Conciliation, Telework, Health, Social support, Covid-19.

INDICE

1.INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Teletrabajo.....	5
2.2. Conciliación	8
2.2.1. Teletrabajo y Conciliación.....	10
3. OBJETIVO E HIPÓTESIS	11
3.1. Objetivo general.....	11
3.3. Hipótesis	11
4. METODOLOGÍA.....	11
4.1. Participantes	11
4.3. Materiales / Instrumentos.....	12
5. RESULTADOS	12
6. DISCUSIÓN.....	16
6.1. Aportaciones	16
6.2. Limitaciones y propuestas del estudio.....	17
6.3. Líneas futuras	17
7. REFERENCIAS.....	18

1. INTRODUCCIÓN

El contexto mundial se ha visto fuertemente influenciado por la pandemia de COVID-19 (Villamarín, Vicente y Berdullas, 2006). El 30 de enero de 2020 la OMS la declaró como una emergencia de sanidad pública de importancia global y posteriormente el 11 de marzo finalmente se declaró como pandemia (Arce-Villalobos y Rodríguez-Morales, 2020). Debido a esta situación los gobiernos de todo el mundo han tenido que tomar medidas como realizar cuarentenas masivas, en España el 14 de marzo de 2020 se declaró el estado de alarma y se impuso a la población el confinamiento domiciliario (Günther-Bel, Vilaregut, Carratal, Torras- Garat y Pérez-Testor, 2020). A causa de esta situación se ha impulsado la incorporación de nuevas tendencias laborales, entre las que destaca el proceso de digitalización, que ha desempeñado un rol fundamental ya que muchas organizaciones se han visto obligadas a adaptar las condiciones en las cuales realizaban su actividad y diseñar entornos laborales más flexibles, capaces de adaptarse a las nuevas necesidades del entorno (Villamarín et al., 2006) ,todo ello debido a que el confinamiento imposibilitaba la circulación, incluso para acudir al trabajo, paralizando la actividad profesional que fuera considerada no esencial o que no se pudiera llevar a cabo desde el domicilio particular del trabajador (Barrientos-Gutiérrez et al., 2021). Según el Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad, la implantación del teletrabajo aumentó notablemente durante y tras el confinamiento, en España se llegaron a triplicar el número de teletrabajadores durante el periodo en el que el confinamiento era más severo y aunque durante el resto del 2020 las cifras totales de teletrabajadores descendieron, las cifras indican que el teletrabajo se mantuvo por encima de un 10%, si nos basamos en los datos tomados desde el segundo trimestre de 2020 al primer trimestre de 2021 podríamos afirmar que el teletrabajo está consolidándose como opción laboral y duplicando el número de personas que teletrabajan tanto de forma ocasional como de forma habitual.

Así, teniendo en cuenta que los lugares de trabajo son considerados como lugares potenciales de contagio (Barrientos-Gutiérrez et al., 2021), es comprensible que el teletrabajo haya aumentado de forma considerable como expone el Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad. Este aumento implica cambios en la convivencia especialmente la familiar (Santillan, 2020), ya que el confinamiento ha tenido graves implicaciones para el bienestar psicológico y para el funcionamiento familiar (Günther et al., 2020). Todo esto abre el debate sobre cómo esta modalidad de trabajo llevada a cabo normalmente desde el domicilio particular de los trabajadores afecta a su bienestar y al equilibrio de la vida personal con la vida laboral. En definitiva, el presente estudio pretende analizar la relación de la situación de confinamiento y nueva normalidad y del teletrabajo con la conciliación laboral y la salud de los trabajadores, analizando además del sexo , como el apoyo social de familiares y amigos pueden actuar como variable moduladora amortiguando los posibles efectos negativos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Teletrabajo

El diccionario de la Real Academia Española (RAE) en su 23.^a ed., define el teletrabajo como “el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”. Basandonos en Miglioretti, Gragnano, Margheritti y Picco (2021) el teletrabajo puede definirse como una forma de trabajar desde las instalaciones de la organización o desde fuera mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs). Sin embargo, suele hacer referencia a una nueva forma de llevar a cabo la actividad laboral, de forma alejada a las oficinas, instalaciones, comercios, etc. (Santillan, 2020). Aunque en realidad no existe consenso en lo referente al lugar de realización del trabajo (Chávez, 2020). Al ser un concepto muy amplio podemos resumirlo en las siguientes características (Chávez, 2020; Romero, 2020): 1) Se realiza en un lugar geográfico diferente a donde se centralizan los procesos, 2) se realiza mediante el uso de TICs para realizar la actividad laboral, 3) es una forma de organización y realización de la actividad laboral diferente al habitual, en el cual se modifican las formas tradicionales de comunicación interna generando diferentes mecanismos de control y seguimiento, y 4) el modelo de empleo debe concertarse por ambas partes bajo contrato. Hay que destacar que para que las empresas puedan implementar esta modalidad laboral dependen de tres factores indispensables: la cultura organizacional, poseer tecnología punta y proceder en base a la legislación y manteniendo un correcto diálogo con sindicatos (Santillan, 2020). Además esta modalidad depende en gran medida de la evolución tecnológica, de su uso en las empresas y de los cambios y exigencias sociales (Chávez, 2020). Por tanto, el teletrabajo es cada vez más popular (Miglioretti et al., 2021), esto puede ser debido a que empieza a verse como una forma óptima de trabajar que permite ahorrar costes a las empresas y mejorar su competitividad gracias en parte a un aumento de la flexibilidad (Carrillo, 2003; Santillan, 2020). Supone una nueva realidad que está aquí para quedarse, los avances y mejoras tecnológicos, de conexión y de la comunicación permiten que se pueda realizar el trabajo de forma óptima, esto junto con el impulso que ha supuesto la crisis de la Covid-19 ha hecho que se acelere el uso de estas nuevas tecnologías y de este formato de trabajo (Chávez, 2020; Santillan, 2020).

De forma habitual encontramos el teletrabajo dividido en estas tres modalidades

(Chávez, 2020; Romero, 2020) : 1) Autónomo (trabajadores independientes que llevan a cabo su actividad laboral a distancia mediante las TICs en lugar que ellos consideren), 2) Suplementario (trabajadores contratados que algunos días semanales que trabajan a distancia mediante el uso de las TICs y otros días lo realizan dentro de la empresa, teletrabajan un mínimo de dos días semanales) y 3) Móvil (trabajadores que llevan a cabo su actividad laboral mediante sus dispositivos móviles y por tanto en la realización de su trabajo se ausentan de forma habitual del lugar físico de la empresa, no teniendo un lugar definido para la actividad). Sin embargo, encontramos otros estudios que consideran que el teletrabajo se puede dividir en diferentes tipos que al mismo tiempo se subdividen en distintas modalidades (Carrillo, 2003; Gómez, 2020) , siendo los tipos los

siguientes: 1) Lugar de trabajo (en domicilio, en telecentros ,en centros satélite o el teletrabajo móvil también llamado nómada), 2) Según la forma en que se transmiten las órdenes (online, offline, interactivo y en un solo sentido), y 3) Según las opciones para llevar el trabajo a cabo (outsourcing, la subcontratación y la franquicia) (Gómez, 2020).

Por otro lado, la modalidad del teletrabajo trae consigo una serie de ventajas e inconvenientes, tanto para el teletrabajo, como para la empresa y la sociedad. En primer lugar, vamos a enumerar algunas de las ventajas (Carrillo, 2003; Santillan, 2020; Villamarín et al., 2006).

- **Para la empresa:** Reducción de costes, ahorro en el coste de los sistemas de producción debido a que se aprovecha al máximo la flexibilidad laboral, mayor productividad y rentabilidad, ahorro de espacio en oficinas, mayor flexibilidad para optar por un mayor nivel de descentralización y de delegación de funciones, mayor posibilidad de contactar y contratar trabajadores de talento que por su formación, competencias o experiencia suponen un valor añadido al puesto, retención del talento, menor absentismo y ausentismo laboral, menor conflictividad, concentración de empleados en el lugar de trabajo, acceso a nuevas bolsas de trabajo, mejora de los plazos de entrega, facilidad de expansión geográfica, mayor aprovechamiento de los puestos existentes, supone poner en marcha la implementación de nuevas tecnologías, posibilidad de crecer sin ocasionar cambios bruscos en la estructura organizacional, etc.(Carrillo, 2003; Santillan, 2020; Villamarín et all., 2006).

- **Para el teletrabajador:** Mayor posibilidad para organizarse según sus necesidades y administrar su propio tiempo, ahorro en desplazamiento, menor probabilidad de sufrir accidente itinere, mejoras en el desempeño, menor probabilidad de contagios aumenta la posibilidad de adquirir un empleo, permite integrar a personas con capacidades especiales o dificultades físicas, mejores tasas de concentración y creatividad, descenso de la siniestralidad, mayor flexibilidad y posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral , permite un esquema de trabajo más eficiente, aumento en calidad de vida, mejora el ambiente familiar, si ambos miembros adultos de la unidad familiar teletrabajan permite una conciliación más eficiente en términos de igualdad (Carrillo, 2003; Santillan, 2020; Villamarín et all., 2006).

- **Para la sociedad:** Mayor facilidad para acceder a puestos de trabajo de grandes colectivos, mejora del tráfico en ciudades, se reduce la contaminación y la dependencia del petróleo y sus derivados al reducir los desplazamientos, promueve el progreso del trabajo en zonas rurales y a su vez evita la despoblación y facilita el desarrollo del trabajo en zonas rurales, facilita la inserción laboral de discapacitados, posibilita que los gobernantes implementen nuevas políticas para crear nuevas opciones de trabajo.

En contraparte encontramos que algunos de los inconvenientes serían (Carrillo, 2003; Santillan, 2020; Villamarín et all., 2006):

- **Para la empresa:** Reacciones negativas hacia el cambio en la gestión, mayor dificultad para mantener la seguridad de la información, mayor separación y menor contacto con superiores e iguales, mayor dificultad para controlar y supervisar a los empleados, posible pérdida del liderazgo

y de las jerarquías, más facilidad para romperse las políticas de confidencialidad, menor sentido de pertenencia, menores niveles socialización y participación en los eventos de la empresa, menor acceso a oportunidades de formación, puede existir menor percepción de desarrollo profesional, dificultad para poder separar la vida laboral y familiar, responsabilidad de asumir los costes de ciertas tecnologías (a no ser que se acuerde lo contrario) y mayor dificultad para controlar las condiciones de seguridad y salud (Carrillo, 2003; Santillan, 2020; Villamarín et al., 2006).

- **Para el teletrabajador:** problemas relacionados con el aislamiento, posible falta de supervisión, falta de motivación e inseguridad, el ambiente laboral puede no ser el adecuado, mayor sedentarismo, tecnoestrés, puede implicar conflictos familiares, horarios ilimitados, etc.

- **Para la sociedad:** descenso de las relaciones sociales entre individuos, incumplimientos de la legislación laboral y la Seguridad Social, desigualdad de acceso y manejo de TIC's.

Una vez explicados los distintos tipos de teletrabajo y sus posibles ventajas e inconvenientes nos podemos hacer una idea de la importancia y el potencial que tiene el teletrabajo, sin embargo, creemos que es necesario y oportuno tener en cuentas ciertas cuestiones a la hora de entender sus implicaciones en su totalidad. En primer lugar, es destacable que, tras esta crisis, la rápida aplicación del teletrabajo y de las TICs no ha hallado a todos los trabajadores con el mismo nivel de capacitación para poder adaptarse al manejo de estas tecnologías ni con el mismo nivel de acceso a ella, es decir, existe una brecha en la posibilidad de acceso a las tecnologías y competencias digitales (Villamarín et al., 2006). Por ello, es necesario que las empresas cumplan con lo que a legislación determina, refiriéndonos a que los trabajadores tienen que tener el mismo acceso a la formación y a desarrollar sus respectivos planes de carrera al igual que sus homólogos, recibir una formación apropiada y facilitar a los empleados los equipos necesarios para llevar a cabo el teletrabajo (Gómez, 2020). Siguiendo en esta línea se hace evidente que para mejorar la adaptación al mercado a partir de ahora un gran número de empresas tendrá más en cuenta que antes las competencias digitales de los aspirantes creando así la necesidad permanente de los futuros trabajadores de prepararse en desarrollar sus capacidades referidas al manejo de las TICs (Santillan, 2020).

Por otro lado, es necesario establecer una regulación adecuada del teletrabajo para asegurar que las tecnologías se adapten adecuadamente a los trabajadores (Gómez, 2020). Es necesario legislar de forma apropiada en materia de políticas públicas de apoyo y en la regulación del teletrabajo para asegurar que el empleo mantiene su calidad, ya que encontramos de forma cada vez más habitual que los puestos de teletrabajo tienen condiciones laborales más precarias y peor remuneradas y que existe un exceso en la extensión de las jornada y carga laborales, lo que a su vez dificulta la conciliación al existir la posibilidad de estar conectado para la actividad laboral de forma permanente (López-Igual y Rodríguez-Modroño, 2021; Romero, 2020).

Además, existe un gran riesgo en materia de seguridad laboral, ya que el teletrabajo conlleva riesgos derivados, tanto en materia de ergonomía y riesgos psicosociales como en ciberseguridad (Peláez y Solanes, 2021). En este sentido, Carrillo (2003) propone que el teletrabajo debería estar regulado

conforme al ámbito de aplicación, la forma y contenido del trabajo, el tiempo de trabajo, la retribución, el control y la privacidad, la seguridad y la salud, la obligación de tener buena fe y diligencia, la libertad sindical, las actividades sobre el teletrabajo, el derecho supletorio y regular la situación especial del teletrabajo de forma autónoma. En lo referente a materia de salud el teletrabajo puede tener un efecto negativo sobre la salud física y mental, ya que implica permanecer durante largos periodos realizando un trabajo sedentario, falta de socialización, estrés y falta de límites que diferencian la vida laboral y personal (Cockburn y Hurtado, 2021). Por último, cabe destacar que el aislamiento que conlleva el teletrabajo implica un aumento indirecto del estrés, en estas situaciones el apoyo social actúa como un amortiguador de los factores de riesgo que el teletrabajo conlleva en la salud psicológica reduciendo el impacto de situaciones derivadas del teletrabajo que conllevan una alta intensidad (Gilabert, 2021). Es destacable que en el teletrabajo se aumenta el tiempo que se pasa junto a los familiares, según Günther et al. (2020) un buen funcionamiento familiar protege de los efectos negativos del estrés vital y generan un gran número de efectos positivos. En la misma línea, Orellana, Habibe, y Figueroa (2012) explican que el trabajador al lidiar con factores laborales estresantes y desfavorables busca apoyo dentro de su familia, esperando que esta por su parte ponga en marcha estrategias de apoyo para moderar los efectos negativos de estas situaciones, por lo tanto, el apoyo social resultaría una cuestión fundamental.

2.2. Conciliación

La palabra conciliación hace referencia a la acción y efecto de conciliar, si nos basamos en una de las acepciones de la RAE para dicha palabra, se define como hacer compatibles dos o más cosas. Por lo tanto, podríamos entender que la conciliación familiar hace referencia al acto de conciliar o hacer compatibles la vida laboral y la vida personal y familiar. En este mismo sentido podríamos afirmar que consiste en compatibilizar el tiempo dedicado a la esfera personal y a la laboral, para lograr un desarrollo de la persona de forma integral ya que hay que por un lado el trabajo supone la fuente de sustento de las familias y una fuente de satisfacción personal y social, y por otro lado la familia proporciona satisfacción personal, conyugal y familiar, por todo ello se hace evidente que se tienen que asegurar las condiciones apropiadas para que los trabajadores puedan desempeñar sus responsabilidades familiares y laborales y llegar a un equilibrio entre ambas esferas vitales (Arredondo, Estrada y Valdés, 2021; Duran, 2020). Esta necesidad surge en cierta medida en el conflicto de rol laboral y familiar/personal, que en ciertas ocasiones son incompatibles, creando tensión entre la vida personal y la laboral, ya que al realizar un rol, se dificulta realizar el otro, creando conflicto o tensión, esto también es conocido como interferencia trabajo-vida personal (Frias, 2020). En este conflicto las exigencias provenientes del trabajo y las de la familia resultan ser incompatibles, provocando una evidente tensión entre ambas esferas (Martínez-Pampliega., Ugarte, Merino y Herrero-Fernández, 2019; Rudolph et al., 2021). Estas tensiones tienen un gran número de consecuencias negativas, tanto en el individuo como en las empresas, creando perjuicios en la salud física y mental de los trabajadores y traduciéndose en fenómenos como la disminución

de la satisfacción laboral, ausentismo, retrasos, estrés, burnout, altos niveles de rotación, etc. (Frias, 2020). En lo referente a las consecuencias sobre la salud pueden manifestarse de forma física como cefaleas, náuseas y fatiga o en forma de emociones negativas provocando ansiedad, depresión e irritabilidad entre otros (Arredondo et al., 2021). No obstante, cuando nos referimos a la conciliación también hacemos referencias a las políticas que la posibilitan. Estas políticas buscan ayudar a que sean compatibles los diferentes espacios y tiempos, la vida personal y la vida laboral, de forma que sea posible responder a las demandas laborales, familiares y personales (Armijo, 2018; Roig y Nebot, 2020). Un ejemplo de políticas de conciliación podría ser poner en práctica acciones dentro de las empresas como la reorganización de los tiempos laborales, la aplicación de medidas de reconciliación, favorecer la modificación de los roles de género y activar recursos sociales que faciliten el cuidado de dependientes (Armijo, 2018). Es por ello que la conciliación supone un gran instrumento para la transformación social, pero para conseguir alcanzar esa realidad es necesaria la participación y responsabilización de todos los agentes sociales, en especial es necesaria la implicación de las empresas y administraciones (Crespo-Rollán, 2020).

Por otro lado, en el tema de la conciliación realizar un enfoque de género es fundamental ya que hasta el momento el hecho de asumir la necesidad de conciliación no supone que se asuma una igualdad de género (Abril, Monferrer., Jurado-Guerrero, Botía-Morillas y Bogino, 2020). Actualmente ambos sexos intervienen en el entorno laboral, es decir, en el trabajo remunerado (Roig y Nebot, 2020). Sin embargo, la carga de las tareas, actividades domésticas y cuidado de familiares, recae en mayor medida en las mujeres, dedicando aproximadamente 85 minutos diarios más que los hombres (Ramos y Gómez, 2020), se hace evidente que de forma general los hombres tienen menores niveles de implicación en las tareas domésticas (Abril et al., 2020).

Desafortunadamente la conciliación no es igual para hombres y mujeres. Entre las mujeres existe un mayor nivel de conflicto entre la vida personal y la laboral dificultando la conciliación y presentando un mayor número de problemas de salud derivados de la tensión provocada por este conflicto (Ramos y Gómez, 2020), además tienen una mayor tendencia a renunciar a su tiempo personal, a promociones y atender sus propios problemas de salud (Frias, 2020). Los antecedentes de la desigualdad están en la división entre mujeres y hombres que nos acompañan desde la época clásica hasta nuestros tiempos (Crespo-Rollán, 2020). El modelo laboral se ha basado en el modelo de familia tradicional, en el cual el hombre actuaba como proveedor y la mujer se encarga del hogar y la educación de la familia, o lo que es lo mismo del trabajo no remunerado (Arredondo et al., 2021). A partir de la época industrial se ha ido transformando este modelo debido a la necesidad de la incorporación de la mujer al mundo laboral por necesidades económicas, de esta forma encontramos que el hombre sigue actuando bajo el rol de proveedor, pero la mujer actúa como cuidadora y ama de casa a la vez que participaba de la actividad laboral remunerada, de forma que llevaba a cabo en cierto modo una doble jornada (Arredondo et al., 2021). Actualmente en la vida pública se avanza hacia la igualdad de género, pero en muchos casos esta división de género del trabajo se mantiene en la esfera privada, de forma que no hemos avanzado hacia un modelo donde

ambos géneros realizan la actividad laboral remunerada fuera del hogar a la vez que se distribuye de forma equitativa las responsabilidades domésticas y el cuidado de familiares (Roig y Nebot, 2020). Hoy en día tanto la jornada laboral global como la doméstica es bastante mayor en mujeres, incluso en muchas ocasiones superan las 60 horas semanales, además el tiempo dedicado al cuidado de los hijos es el doble en mujeres que, en hombres, al tener una mayor carga de trabajo, tanto laboral como no laboral, la dificultad para conciliar es mucho mayor en mujeres (Ramos y Gómez, 2020). Estas dificultades se acaban traduciendo en problemas de salud, aproximadamente entre el 40-50% de las mujeres que trabajan padecen síntomas físicos como dolor de espalda, fatiga visual, dolores musculares o cansancio (Ramos y Gómez, 2020). En este escenario es donde gana importancia el término de corresponsabilidad. La corresponsabilidad busca reorganizar los roles entre tareas domésticas y en lo referente al cuidado de familiares para que resulten más equitativos, y comprende acciones para que la corresponsabilidad se dé tanto en el ámbito público como en el privado (Arredondo et al., 2021; Frias, 2020). Las prácticas de conciliación corresponsables comprenden dos diferentes dimensiones, la personal que hace referencia a las personas que realizan las prácticas de conciliación y la organizativa que se refiere a la cultura empresarial que promueve la implicación de ambos progenitores, es decir que exige compromiso tanto por parte de los padres como por parte de las organizaciones e instituciones (Abril et al., 2020).

Por todo ello resulta de vital importancia fomentar el debate público sobre la relevancia de poder conciliar y redistribuir de forma equitativa las cargas domésticas entre mujeres y hombres, comprendiendo que la corresponsabilidad debe ser un objetivo tanto a corto como a medio plazo (Ramos y Gómez, 2020).

2.2.1. Teletrabajo y Conciliación

El teletrabajo inicialmente se presentó como una posible panacea para lograr resolver los problemas de conciliación, sin embargo, tras pasar el tiempo ha quedado claro que era una proposición demasiado optimista y que el teletrabajo tiene un gran número de efectos contrapuestos para las organizaciones y para los trabajadores (Gálvez-Mozo y Tirado Serrano, 2020). Es evidente que parece que el teletrabajo supone una mayor autonomía y flexibilidad, pero hay que tener en cuenta que también implica una gran dedicación y horarios irregulares, esto es lo que se conoce como la paradoja de la autonomía, la cual facilita que se acabe inmiscuyendo la vida laboral en la vida personal (Arredondo et al., 2021). En el teletrabajo las esferas familiar y laboral se ven obligadas a habitar en el mismo entorno, lo que facilita que las cuestiones laborales se mezclen en los espacios dedicados a la vida personal, por ello durante la jornada laboral puedan existir distracciones afectando a la concentración, además, que la interposición de ambas esferas conlleva efectos negativos para la conciliación, la salud y los niveles de estrés (Arredondo et al., 2021; Duran, 2020). Por ello es necesario dejar claro que el trabajador que emplea esta modalidad tiene que tener los mismos derechos que sus homólogos, con derecho a descansos y a una jornada definida (Roig y Nebot, 2020). No existe un consenso claro sobre si el teletrabajo facilita la conciliación o por el contrario tiene efectos negativos sobre ella (Gálvez-Mozo y Tirado Serrano, 2020), en cierto modo

puede facilitar la conciliación, ya que si ambos miembros teletrabajan tienen más capacidad para distribuirse la carga doméstica (Santillan, 2020), pero si el teletrabajo no se realiza de forma adecuada en su lugar puede promover las diferencias de género, de clase y status, y facilitar que la mujer vuelva a adoptar el rol de cuidadora doméstica a la vez que desempeña su actividad laboral, volviendo a la doble jornada y perpetuando los roles de género tradicionales como se ha visto ya con la pandemia, la cual puede que haya supuesto un retroceso para el feminismo (Gálvez-Mozo y Tirado Serrano, 2020; Rudolph et al., 2021). Tras la pandemia, se aumentó necesidad de cuidados a la familia y a su vez la dificultad de conciliación (Ramos y Gómez, 2020) y a la vez quedó claro que el teletrabajo no siempre actúa en favor de la conciliación, la supuesta flexibilidad acabó convirtiéndose en dedicación durante todo el día, incluyendo fines de semana (Roig y Nebot, 2020). Además, el teletrabajo impone una presión extra sobre la conciliación en las mujeres que puede conllevar efectos negativos sobre su salud e incluso sobre sus relaciones familiares es por ello que es necesario que se tomen medidas tanto en el ámbito privado como en el público (Ramos y Gómez, 2020). En definitiva, el teletrabajo puede suponer una oportunidad para conciliar si se modifica el marco legislativo de forma que permita superar la división de géneros, en el caso contrario el teletrabajo puede suponer una tensión extra para las mujeres, que se ven en la posición de tener que realizar una doble jornada laboral, la cual impide a su vez que se desarrollen profesionalmente con las mismas posibilidades que los hombres (Roig y Nebot, 2020).

3. OBJETIVO E HIPÓTESIS

3.1. Objetivo general.

El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre el teletrabajo, la conciliación laboral y la salud general, y el rol modulador del sexo y el apoyo social de familiares y amigos.

3.3. Hipótesis

En base a los estudios previamente expuestos se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. El teletrabajo (H1a) y la situación de confinamiento (H1b) afectará negativamente a la conciliación familiar de manera más intensa en mujeres que en hombres.

Hipótesis 2. El teletrabajo (H2a) y la situación de confinamiento (H2b) afectará negativamente a la salud general de manera más intensa en mujeres que en hombres.

Hipótesis 3. La influencia negativa del teletrabajo en la conciliación familiar H3a y en la salud general H3b está modulada por el apoyo familiar y de amigos.

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes.

La muestra seleccionada estaba compuesta de un total de 60 trabajadores de una empresa internacional dedicada a la venta de seguros, en la cual, durante la pandemia se implantó el teletrabajo para posibilitar que se pudiera continuar con la actividad laboral propia de la empresa, y que tras el fin de las restricciones a seguido apostado por el teletrabajo de forma parcial o incluso total dependiendo de la coyuntura del trabajador. La muestra se compone por 22 hombres, los

cuales suponen un 35,7% del total de la muestra y por 38 mujeres que suponen el 63,3%. En lo referente a la edad de los participantes oscila entre los 25 años a los 68, siendo la edad media de los participantes es de 43.25 años (DT=12.01 años).

4.3. Materiales / Instrumentos.

En este apartado vamos a exponer y explicar los instrumentos que hemos utilizado para medir las variables que empleamos en nuestra investigación. En todas las variables la escala de respuesta es de 1 a 5 donde “1” es nada y “5” es mucho.

Impacto del confinamiento. Medida de 9 ítems del cuestionario de “El impacto del confinamiento en la corresponsabilidad: conciliación y teletrabajo” de Soto et al. (2020). La fiabilidad es de .88

Conciliación. Se ha medido mediante 10 ítems de la encuesta de “El impacto del confinamiento en la corresponsabilidad: conciliación y teletrabajo” de Soto et al. (2020). La fiabilidad es de .70

Teletrabajo. El impacto negativo del teletrabajo se ha medido mediante 7 ítems de la encuesta de “El impacto del confinamiento en la corresponsabilidad: conciliación y teletrabajo” de Soto et al. (2020). La fiabilidad es de .70.

Salud general. Se ha medido mediante los 12 ítems del cuestionario de salud general “General Health Questionnaire” (GHQ-12) de Golderberg y Williams (1988). La fiabilidad de la escala es de .84.

Apoyo social. Se ha medido mediante la escala de Apoyo Social percibido de Familias y de Amigos (AFA-R) de Sheets y Mohr (2009). Esta escala cuenta con 15 ítems distribuidos en dos dimensiones: el apoyo familiar y el apoyo de amigos, la primera dimensión se compone de 8 ítems ($\alpha=.93$) y la segunda de 7 ítems ($\alpha=.87$). La fiabilidad de la escala considerada a nivel global es de .90.

5. RESULTADOS

A continuación, se presentan las medias, desviaciones típicas y correlaciones de las variables del estudio.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y correlaciones

	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Confinamiento	2,74	,99	1								
Conciliación	3,25	,68	-,48**	1							
Teletrabajo	3,15	,78	,40**	-,61**	1						
Salud	3,41	,72	,07	,42**	-,28*	1					
Apoyo Familiar	3,63	1,05	,21	-,04	,01	,38**	1				
Apoyo Amigos	3,65	,81	,07	,10	,18	,10	,37**	1			
Apoyo Total	3,64	,77	,19	,04	,09	,33*	,90**	,73**	1		
Edad	43,24	12,01	-,01	,15	,02	,05	,08	,01	,05	1	
Sexo	,63	,49	,08	-,02	,13	-,02	-,23	,10	-,14	-,12	1

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La hipótesis 1a planteaba que el teletrabajo afectaría a la conciliación familiar en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Tal y como se observa en la figura 1 el teletrabajo afecta negativamente la conciliación familiar de hombres y mujeres aunque los hombres perciben mayor impacto que las mujeres ($B=.64$, $p<.01$). Por tanto, se rechaza la H1a.

La hipótesis 1b planteaba que el confinamiento afectaría negativamente a la conciliación familiar y esta influencia sería mayor en mujeres que en hombres. Tal y como se observa en la figura 2 el confinamiento afecta negativamente la conciliación familiar ($B=-.43$, $p<.01$). No obstante, no hubo diferencias entre la percepción negativa de hombres y mujeres aunque en la figura se observa un ligero impacto negativo más fuerte en hombres. Por tanto, se rechaza la H1b.

Tabla 2

Análisis de regresión para conciliación familiar

Variable de estudio	B	R ²	Δr ²
Teletrabajo	-,85**		
Sexo	-1,96**		
Teletrabajo*Sexo	,64**	,50**	.13**

Nota: B son los coeficientes de regresión no estandarizados. †<,10 * $p < ,05$ ** $p < ,01$

Tabla 3

Análisis de regresión para conciliación familiar

Variable de estudio	B	R ²	Δr ²
Confinamiento	-,43**		
Sexo	-,41		
Teletrabajo*Sexo	,16	,24**	.01

Nota: B son los coeficientes de regresión no estandarizados. †<,10 * $p < ,05$ ** $p < ,01$

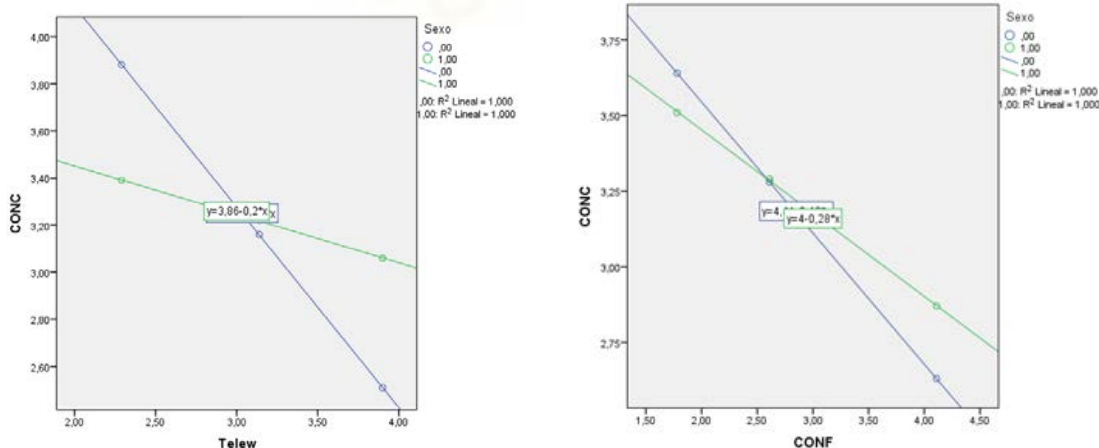


Figura 1. Resultados del análisis de regresión de teletrabajo*sexo sobre la conciliación familiar

Figura 2. Resultados del análisis de regresión del impacto del confinamiento*sexo sobre la conciliación familiar

La hipótesis 2a planteaba que el teletrabajo afectaría a la salud en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Tal y como se observa en la figura 3 el teletrabajo afecta negativamente la salud de los hombres, pero no a la salud de las mujeres ($B=.57$, $p<.05$). Por tanto, se rechaza la H2a.

La hipótesis 2b planteaba que el confinamiento afectaría negativamente a la salud general y esta influencia sería mayor en mujeres que en hombres. Tal y como se observa en la tabla 5 no hubo

diferencias en la percepción de hombres y mujeres respecto a su salud debido al confinamiento aunque en la figura 4 se observa un impacto negativo del confinamiento en la salud percibida por hombres y positivo en mujeres, se han graficado los resultados para visualizar la interacción pero los datos no pueden ser tenidos en consideración ya que no alcanzan el nivel de significación requerido ($B=-.23$, $p=.29$). Por tanto, se rechaza la H2b.

Tabla 4

Análisis de regresión para salud general

Variable de estudio	B	R ²	Δr ²
Teletrabajo	-,59**		
Sexo	-1,72*		
Teletrabajo*Sexo	,57*	,18*	,09*

Nota: B son los coeficientes de regresión no estandarizados. †<,10 * $p < ,05$ ** $p < ,01$

Tabla 5

Análisis de regresión para salud general

Variable de estudio	B	R ²	Δr ²
Confinamiento	-,09		
Sexo	-,75		
Teletrabajo*Sexo	,23	,04	,02

Nota: B son los coeficientes de regresión no estandarizados. †<,10 * $p < ,05$ ** $p < ,01$

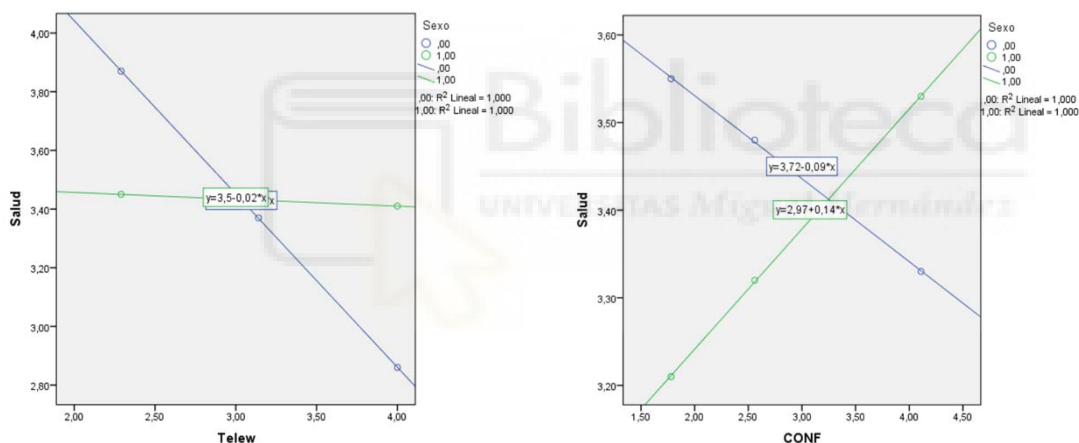


Figura 3. Resultados del análisis de regresión de teletrabajo*sexo sobre la salud general

Figura 4. Resultados del análisis de regresión del impacto del confinamiento*sexo sobre la salud general

La hipótesis 3a planteaba que la relación entre teletrabajo y conciliación familiar estaría modulada por el apoyo familiar y de amigos. Tal y como muestra la figura 5 la relación entre teletrabajo y conciliación fue negativa siendo está más fuerte cuando los trabajadores percibieron alto apoyo familiar ($B=-.19$, $p<.10$) y menos intensa (aunque negativa) cuándo percibieron apoyo de amigos ($B=.22$, $p<.10$). Tal vez el apoyo familiar se interpretó como sobrecarga a las demandas de la familia en este estudio. Por tanto, la H3a se acepta parcialmente.

La hipótesis 3b planteaba que la relación entre teletrabajo y salud general estaría modulada por el apoyo familiar y de amigos. Tal y como se observa en los resultados el apoyo de los amigos resulta crucial para amortiguar el efecto negativo del teletrabajo en la salud ($B=,51$, $p<.01$), en el caso de la familia aunque se observa una relación positiva y directa sobre la salud ($B=1,04$, $p<.01$), el rol modulador

resulta más difuso ($B=-,24$, $p<.10$), de tal manera que la relación entre teletrabajo y salud es amortiguada por el rol del apoyo de los amigos (e incluso la mejora) en mayor medida cuándo el apoyo familiar es más bajo. Por tanto, la H3b se acepta parcialmente.

Tabla 6

Análisis de regresión para conciliación

Variable de estudio	B	R ²	Δr ²
Teletrabajo	-,70		
Apoyo Familiar	,54		
Apoyo Amigos	-,51		
Teletrabajo*Apoyo Familiar	-,19 †		.03†
Teletrabajo*Apoyo Amigos	,22 †		.04†
Ambas		,49**	.05

Nota: B son los coeficientes de regresión no estandarizados. †<,10 * p < ,05 ** p < ,01

Tabla 7

Análisis de regresión para salud general

Variable de estudio	B	R ²	Δr ²
Teletrabajo	-1,28*		
Apoyo Familiar	1,04**		
Apoyo Amigos	-1,63**		
Teletrabajo*Apoyo Familiar	-,24 †		.05†
Teletrabajo*Apoyo Amigos	,51**		.19**
Ambas		,39**	.19**

Nota: B son los coeficientes de regresión no estandarizados. †<,10 * p < ,05 ** p < ,01

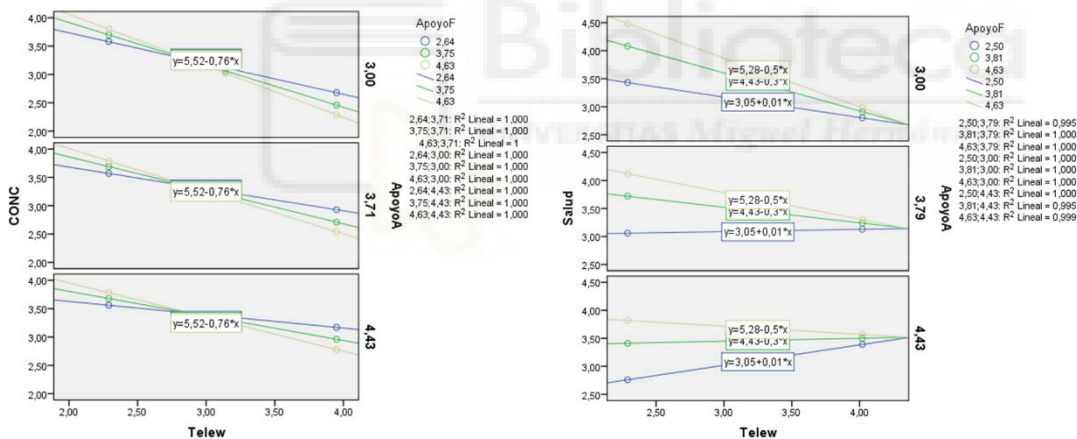


Figura 5. Resultados del análisis de regresión de teletrabajo*apoyo sobre la conciliación

Figura 6. Resultados del análisis de regresión de teletrabajo*apoyo sobre la salud general

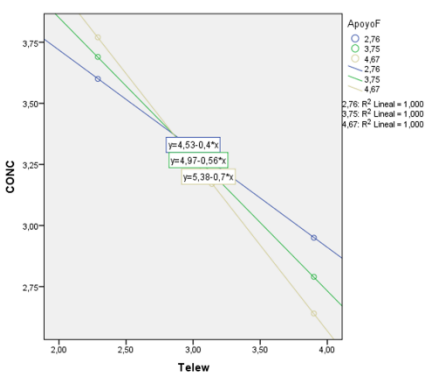


Figura 7. Detalle del análisis de regresión de teletrabajo*apoyo familiar sobre la conciliación

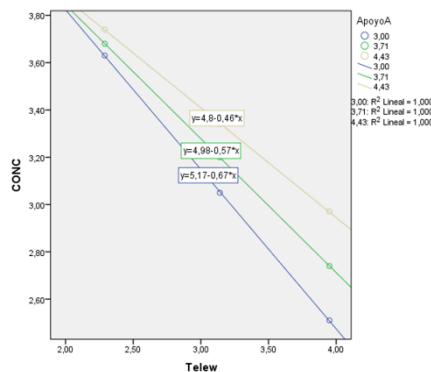


Figura 8. Detalle del análisis de regresión de teletrabajo*apoyo de amigos sobre la conciliación

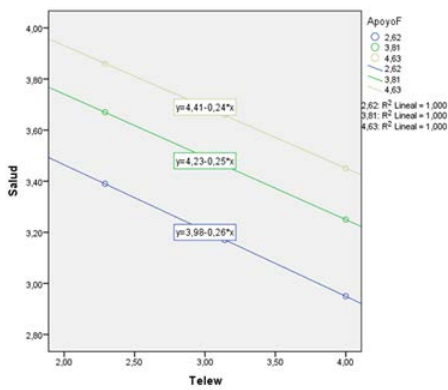


Figura 9. Detalle del análisis de regresión de teletrabajo*apoyo familiar sobre la salud general

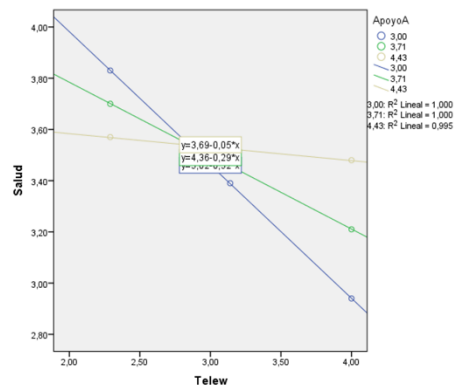


Figura 10. Detalle del análisis de regresión de teletrabajo*apoyo de amigos sobre la salud general

6. DISCUSIÓN

6.1. Aportaciones

La hipótesis 1 plantea que el teletrabajo y la situación de confinamiento afectaron de forma negativa a la conciliación familiar de forma más intensa en mujeres que en hombres. Los resultados muestran que aunque el teletrabajo afecta de forma negativa a ambos sexos, los hombres perciben un mayor impacto del teletrabajo en la conciliación, en lo referente al confinamiento también afecta negativamente a la conciliación aunque no se encuentran apenas diferencias entre la percepción de ambos sexos. Estos resultados están en línea con los trabajos de López-Igual y Rodríguez-Modroño (2021) y Rudolph et al. (2021) y no apoyan lo sugerido por Carrillo (2003), Ramos y Gómez (2020) y Santillan (2020).

La hipótesis 2 plantea que el teletrabajo y la situación de confinamiento afectaron de forma negativa a la salud general de forma más intensa en mujeres que en hombres. Los resultados muestran que el teletrabajo afecta negativamente a la salud percibida por los hombres, pero no a la de las mujeres, por su parte en la relación de salud y confinamiento, no se encontraron diferencias en la percepción sobre salud de los trabajadores ni se encontraron diferencias significativas entre ambos sexos. Estos resultados están en línea con los trabajos de López-Igual y Rodríguez-Modroño (2021) y no apoyan lo sugerido por Cockburn y Hurtado (2021) y Ramos y Gómez (2020).

La hipótesis 3 planteaba que la influencia negativa del teletrabajo en la conciliación familiar y en la salud general está modulada por el apoyo familiar y de amigos. Los resultados nos llevan a aceptar la hipótesis aunque solo de forma parcial, ya que la relación entre teletrabajo y conciliación familiar muestra que el apoyo familiar y de amigos no sería capaz de amortiguar totalmente el impacto, sin embargo, encontramos que el apoyo de amigos consigue amortiguar en mayor medida, esto es probable que suceda debido a que la presencia de la familia a la hora de realizar el teletrabajo implique un mayor número de demandas, suponiendo una sobrecarga, en cambio, el apoyo de amigos no se suele dar en el espacio del teletrabajo evitando distracciones y sobrecargas. En lo referente a la modulación de la relación entre teletrabajo y la salud general encontramos que el apoyo de amigos tiene una gran importancia amortiguadora, aunque en el caso del apoyo familiar

esta modulación es más difusa, es destacable que cuando el apoyo familiar es menor, el apoyo de amigos amortigua en mayor medida. Estos resultados están en línea con los trabajos de Gálvez-Mozo y Tirado Serrano (2020), Günther et al. (2020) Rudolph et al. (2021) y Günther et al. 2020. y no apoyan totalmente lo sugerido por Gilabert, (2021) y Orellana et al. (2012).

6.2. Limitaciones y propuestas del estudio

El presente estudio no está exento de limitaciones que han de ser tomadas en cuenta. En primer lugar, debido al escaso tamaño de la muestra que tan solo se compone por 60 trabajadores es posible que resulte posible incurrir en un error de tipo I, es decir, es posible que hayamos rechazado la hipótesis nula cuando en realidad era acertada, por lo tanto, sugerimos que se realicen estudios con muestras mayores para evitar errores estadísticos. En segundo lugar, es posible que encontremos que se produzca el sesgo de varianza común debido al uso de los cuestionarios, encontrando que las puntuaciones se alteren hacia valores bajos o altos. Además, al tratarse de un estudio correlacional, únicamente podemos indicar si hay una relación entre dos variables, pero no nos permite dictaminar si existe causalidad, por lo que sería conveniente realizar estudios longitudinales.

6.3. Líneas futuras

Basándonos en nuestra investigación podemos proponer una serie de líneas futuras de investigación. En primer lugar, sería recomendable que en las investigaciones posteriores la muestra sea mayor y se realice en otros tipos de empresas para conocer si los resultados se pueden extrapolar de forma general.

Si nos basamos en los resultados, es curioso como estos indican que los hombres perciben que el teletrabajo y el confinamiento han repercutido más en la conciliación, es posible que esto se deba a que debido al confinamiento hayan tenido que afrontar la realidad de la doble jornada que de forma tradicional han afrontado en exclusiva las mujeres (Arredondo et al., 2021), por otro lado los hombres también perciben en mayor medida que su salud se ha visto afectada, lo cual puede derivar del aumento de cargas domésticas debidas al confinamiento y de esta nueva doble jornada, por lo cual sería conveniente realizar estudios para analizar en primer lugar si esta sobrecarga se debe a una distribución más equitativa de las tareas, por un aumento de las demandas laborales o se debe a otros factores. Por último, es necesario tener en cuenta más variables en futuros estudios, consideramos que es posible que el apoyo social entre compañeros y supervisores puede ser una variable a tener en cuenta ya que a parte del apoyo emocional pueden suponer un apoyo instrumental a la hora de llevar a cabo las tareas del teletrabajo. Según autores como Miglioretti et al. (2021) la calidad del teletrabajo estaría relacionada con un mayor equilibrio trabajo-familia, por lo cual sería una posible variable a tener en cuenta en investigaciones futuras. Por otra parte también sería interesante tomar en cuenta en el análisis el entorno familiar ya que el teletrabajo no solo afecta al teletrabajador sino a todos los componentes de la familia y esto puede generar tensiones y demandas que condicionan tanto el teletrabajo como la conciliación (Romero, 2020).

Basádonos en Sanz-Vergel, Demerouti, y Gálvez (2013), el apoyo organizacional también podría ser una variable en futuras investigaciones ya que moderará la relación entre las demandas laborales y el conflicto trabajo-familia.

7. REFERENCIAS.

- Abril, P., Monferrer Tomás, J. M., Jurado-Guerrero, T., Botía-Morillas, C., & Bogino, V. (2020). Pymes que facilitan la conciliación corresponsable a los hombres. *Política y sociedad*, 57(2).
- Arredondo, A., Estrada, M., & Valdés, M. (2021). *Conciliación trabajo-familia*. En C.Gutiérrez (Presidencia), Aniversariocimeq2021, Congreso llevado a cabo en el Centro Internacional de Restauración Neurológica (CIREN), Cuba.
- Armijo, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4.
- Barrientos-Gutiérrez, T., Reyes-Sánchez, F., Torres-Álvarez, R., Zepeda-Tello, R., Stern, D., Colchero, M. A., ... & Pérez-Ferrer, C. (2021). Ciclos de trabajo-confinamiento para reducir la transmisión de Covid-19: evidencia y recomendaciones en el contexto de México. *salud pública de méxico*, 63(2), 314-321.
- Carrillo, D. T. K. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, 9(3), 397-416.
- Chávez, J. D. (2020). Entendiendo el teletrabajo. Departamento de Informática y Departamento de Postgrado Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua Venezuela.
- Cockburn, W., & Hurtado, M. (2021). Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(2), 8-11.
- Crespo-Rollán, A. (2020). *Conciliación familiar y laboral en España: análisis del problema y posibles vías de mejora* (Trabajo de fin de grado), Universidad Pontificia Comillas, Madrid
- Duran, N. I. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigacion Psicologica*, (Especial), 68-72.
- Frias, S. M. (2020). Tensiones y conflictos entre roles y responsabilidades en distintas esferas de la vida. El caso de una institución de la administración pública federal mexicana. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, (6), 1-39.
- Gálvez Mozo, A., & Tirado Serrano, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas*, 19(3), 17-28.
- Gilabert, E. R. (2021). El complejo impacto del teletrabajo sobre el bienestar individual. *Studies*, 58,
- Gómez, C. A. (2020). El teletrabajo, un estudio comparado. *Instituto Belisario Domínguez* (70), 36.
- Golderberg, D., & Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health questionnaire*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Günther-Bel, C., Vilaregut, A., Carratala, E., Torras- Garat, S., & Pérez- Testor, C. (2020). Couple and Family Relations Early in the State-regulated Lockdown during the COVID- 19

- Pandemic in Spain: An Exploratory Mixed-methods Study. *Family Process*, 59(3), 1060-1079.
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2021). Factores de desigualdad entre teletrabajadores en Europa. *Revista de economía crítica*, (31), 62-79
- Martínez-Pampliega, A., Ugarte, I., Merino, L., & Herrero-Fernández, D. (2019). Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel mediador del clima familiar. *Revista iberoamericana de psicología y salud.*, 10(1), 27-36.
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 11-19.
- Observatorio Nacional de la Tecnología y la Sociedad (2021). *Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE*(Informe 094-21-036-7). Madrid
- Orellana, E. R., Habibe, A. R., & Figueroa, A. J. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, 16(18), 203-215.
- Peláez, E. M., & Solanes, M. S. (2021). Un año de teletrabajo en la Generalitat de Cataluña. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (4), 148-163.
- Ramos, J., & Gómez, A. (2020). ¿ Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres. *Laboratorio de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas*. Obtenido el 8 de Agosto de 2021 desde la dirección http://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* [Dictionary of the Spanish Language] (22nd ed.). Madrid, Spain: Real Academia Española. Obtenido el 2 de agosto de: <https://www.rae.es/>
- Roig, R., & Nebot, C. P. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7(182-189), 593-608.
- Romero, J. M. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques jurídicos*, (2), 121-133.
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., ... & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-35.
- Sánchez-Duque, J. A., Arce-Villalobos, L. R., & Rodríguez-Morales, A. J. (2020). Enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina: papel de la atención primaria en la preparación y respuesta. *Atención primaria*, 52(6), 369.
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Gálvez, M. (2013). La conciliación de la vida laboral y familiar. *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, 419-436.
- Sheets Jr, R. L., & Mohr, J. J. (2009). Perceived social support from friends and family and

psychosocial functioning in bisexual young adult college students. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 152.

Soto, S., Cardelús, C., Ercilla, G., Fuentes, L., Garcés, E., Donoso, S., ... & Micó, A. (2020). Informe de resultados de la encuesta “El impacto del confinamiento en la corresponsabilidad: conciliación y teletrabajo”.

Villamarín, S., Vicente, A., & Berdullas, S. (2006). Consecuencias psicológicas y sociales del teletrabajo como nuevo modelo laboral en contexto actual. INFOCOP. Suplemento Informativo de Papeles Del Psicólogo], 92, 4–8.

