

Adaptación de la “Escala Multidimensional del Conflicto Trabajo-Familia” para Trabajadores que Desempeñan sus Labores Bajo Alguna Modalidad de Flexibilidad Espacial en Colombia

Sonia Esperanza González Galindo

Alejandra Madero Valle

Diana Melissa Pérez Palacios

Joaquín Juvenal Ramírez Sánchez

Instituto de la Familia, Universidad de la Sabana

Investigación IV

Alejandra Rodríguez Silva

Marzo 2023

## Tabla de contenido

	<b>Página</b>
1.Introducción .....	<b>10</b>
2. Problema de Investigación .....	<b>12</b>
3. Pregunta de investigación .....	<b>19</b>
4. Objetivos .....	<b>19</b>
4.1. Objetivo General .....	<b>20</b>
4.2. Objetivos Específicos .....	<b>20</b>
5. Justificación .....	<b>20</b>
6. Estado del arte .....	<b>26</b>
6.1. Escala multidimensional para medir el conflicto trabajo familia .....	<b>40</b>
6.2. Algunos estudios que han utilizado la escala multidimensional de Carlson .....	<b>46</b>
6.3. Escala de Netemeyer, Boles & Mc Murrian .....	<b>50</b>
6.4. Lambert, Liub,Jianc;Kelleyc& Zhangb,O*Net y ocupaciones .....	<b>52</b>
7. Marco de referencia .....	<b>59</b>
7.1. Marco filosófico antropológico .....	<b>60</b>
7.2. Marco teórico conceptual .....	<b>62</b>
7.2.1 Teoría de los roles .....	<b>65</b>

7.2.1.1 Teoría de los límites .....	68
7.2.1.2 Teoría de los bordes.....	68
7.2.2 Teorías que estudian la relación trabajo-familia .....	69
7.2.2.1 Perspectiva del conflicto .....	70
7.2.2.1.1 Segmentación.....	70
7.2.2.1.2 Funcionalismo estructural .....	71
7.2.2.2 Perspectiva de compensación .....	72
7.2.2.2.1 Compensación suplementaria y reactiva .....	73
7.2.2.3 Perspectiva del balance .....	73
7.2.2.3.1 Derramamiento .....	73
7.2.2.3.2 Enriquecimiento de los roles .....	74
7.2.2.3.3 Modelo de enriquecimiento laboral .....	74
7.3. Marco legal .....	75
7.3.1 Teletrabajo .....	75
7.3.2 Trabajo en casa .....	80
7.3.3 Trabajo remoto .....	81
8. Marco Metodológico .....	84
8.1. Paradigma de la investigación .....	86
8.2. Enfoque .....	87

<b>8.3. El método</b> .....	<b>88</b>
<b>8.4. El contexto</b> .....	<b>89</b>
<b>8.5. La población</b> .....	<b>90</b>
<b>8.6. La muestra</b> .....	<b>91</b>
<b>8.7. Técnicas de muestreo</b> .....	<b>92</b>
<b>8.8. Técnicas e instrumentos de investigación</b> .....	<b>93</b>
<b>8.9. Diseño, validación y aplicación de los instrumentos</b> .....	<b>95</b>
<b>8.10. Formas de validación de la información</b> .....	<b>107</b>
<b>8.10.1</b> Proceso de traducción inversa .....	<b>107</b>
<b>8.10.2</b> Juicio de expertos .....	<b>109</b>
<b>8.11. Paradigma de análisis</b> .....	<b>111</b>
<b>8.12. Aspectos éticos de la investigación</b> .....	<b>112</b>
<b>9. Resultados</b> .....	<b>115</b>
<b>9.1. Matriz de factor rotado</b> .....	<b>115</b>
<b>9.2. Análisis de fiabilidad</b> .....	<b>115</b>
<b>9.3. Correlaciones</b> .....	<b>116</b>
<b>9.4. Prueba de KMO y test de esfericidad de Bartlett</b> .....	<b>114</b>
<b>9.5. Comunalidades</b> .....	<b>115</b>
<b>9.6. Varianza total explicada</b> .....	<b>115</b>
<b>9.7. Gráfico de segmentación</b> .....	<b>117</b>

<b>10. Discusión .....</b>	<b>119</b>
<b>11. Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>125</b>
<b>12. Referencias .....</b>	<b>128</b>

## Índice de Tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1: Información sobre artículo seleccionados.....	<b>31</b>
Tabla 2: Medición del conflicto .....	<b>41</b>
Tabla 3: Estadísticos de las Dimensiones de la escala .....	<b>44</b>
Tabla 4: Estadísticos de las Dimensiones de la escala (Test de medición de invarianza).....	<b>45</b>
Tabla 5: Escala de Netemeyer et al. (1996). Preguntas relacionadas con el CFT (basadas en tiempo y tensión) .....	<b>51</b>
Tabla 6: Escala de Netemeyer et al. (1996). Preguntas relacionadas con el CTF (basadas en tiempo y tensión) .....	<b>52</b>
Tabla 7: Escala de Lambert .....	<b>55</b>
Tabla 8: Escala de interdependencia .....	<b>56</b>
Tabla 9: Escala de responsabilidad .....	<b>57</b>
Tabla 10: Escala de conflictos interpersonales .....	<b>57</b>
Tabla 11: Ocupaciones por nivel de competencia .....	<b>58</b>
Tabla 12: Preguntas de filtro .....	<b>98</b>
Tabla 13: Características demográficas de la muestra .....	<b>99</b>
Tabla 14: Variables ocupacionales .....	<b>102</b>

Tabla 15: Características de su ocupación y las escalas de interacción. O*NET fuentes de comportamiento (Dierdorf et al. 2008) .....	<b>103</b>
Tabla 16: Escala multidimensional del Conflicto Trabajo-Familia (Carlson, Kacmar & Williams, 2010) .....	<b>104</b>
Tabla 17: Ítems adicionales del conflicto trabajo- familia en ambas direcciones (Netemeyer et al. 1996) .....	<b>106</b>
Tabla 18: Escala del Conflicto Trabajo-Familia basado en el comportamiento (Lambert, 2020) .....	<b>107</b>
Tabla 19 Formato de validación .....	<b>112</b>
Tabla 20: Estadísticas de fiabilidad .....	<b>114</b>
Tabla 21: Prueba de KMO y Bartlett .....	<b>116</b>

## Índice de Figuras

	<b>Página</b>
Figura 1: Artículos encontrados por año .....	<b>27</b>
Figura 2: Artículos encontrados por ciudad .....	<b>28</b>
Figura 3: Resumen de los estudios realizados por Carlson .....	<b>43</b>
Figura 4: Estructura teórica del proyecto .....	<b>65</b>
Figura 5: Perspectivas del trabajo-familia: Continuo de segmentación-integración .....	<b>70</b>
Figura 6: Proceso metodológico .....	<b>85</b>
Figura 7: Proceso de Back-Translation .....	<b>109</b>
Figura 8. Gráfico de sedimentación para el AFE .....	<b>116</b>



**Tabla de apéndices**

	<b>Página</b>
Apéndice 1: Consentimiento informado .....	<b>144</b>
Apéndice 2: Escalas en inglés .....	<b>145</b>
Apéndice 2.1 Multidimensional Measure of Work–Family Conflict (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) .....	<b>145</b>
Apéndice 2.2 Additional items (Netemeyer et al. 1996) .....	<b>146</b>
Apéndice 2.3 Escala de Lambert .....	<b>147</b>
Apéndice 2.4. <i>Características de su ocupación y las escalas de interacción. The three behavior-based sources. Dierdorf et al. 2008 based on O*NET data</i> .....	<b>148</b>
Apéndice 3: Jueces expertos .....	<b>149</b>
Apéndice 3.1 Instructivo calificación de jueces expertos .....	<b>149</b>
Apéndice 3.2 Plan de prueba .....	<b>152</b>
Apéndice 4: Matriz de factor rotado .....	<b>152</b>
Apéndice 5: Matriz de correlaciones .....	<b>161</b>
Apéndice 6: Comunalidades .....	<b>164</b>
Apéndice 7: Varianza total explicada .....	<b>171</b>

## 1. Introducción

El propósito de la presente investigación, como su nombre lo indica, es realizar la adaptación, análisis de propiedades psicométricas y aplicación del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” en trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia.

El examen del estado del arte permitió vislumbrar que el instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” está basado en tres estudios realizados por Carlson et al. (2000), en donde se utilizaron cinco muestras diferentes para construir y validar una medida que tuviera en cuenta las seis dimensiones y las tres formas del conflicto: tiempo, tensión y comportamiento; así como sus dos direcciones: la interferencia del trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo. El resultado de esos estudios fue una escala final que ofrece la flexibilidad de medir individualmente cualquiera de las seis dimensiones del conflicto trabajo familia: 1. Conflicto trabajo familia basado en el tiempo; 2. Conflicto trabajo familia basado en la tensión; 3. Conflicto trabajo familia basado en el comportamiento; 4. Conflicto familia trabajo basado en el tiempo; 5. Conflicto familia trabajo basado en la tensión; y 6. Conflicto familia trabajo basado en el comportamiento.

Los objetivos del trabajo giran en torno a responder la pregunta sobre si este instrumento, una vez realizada la adaptación, el análisis de sus propiedades psicométricas y la aplicación pretendida, brinda una herramienta que posibilite la recopilación de información confiable sobre los trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en el contexto colombiano.

Alvarado y Zabala (2015), señalan que los estudios sobre la relación entre trabajo y familia se han realizado desde la década de los setenta, básicamente en dos tendencias. Una, que

inició a finales de los setenta, que se basó en el examen del conflicto experimentado por el sujeto, definido por Greenhaus y Beutell (1985) como “una especie de conflicto de rol en el que las presiones que resultan del trabajo y las responsabilidades familiares son recíprocamente incompatibles en algún aspecto” (Greenhaus and Beutell,1985, p.77); la otra, a finales de los ochenta y principios de los noventa, que amplía el campo de estudio y así, una vez analizada la dimensión individual del conflicto, se orienta hacia el campo de las organizaciones, con el fin de conocer la experiencia corporativa y social, así como las soluciones propuestas tanto desde el ámbito público, como privado (Hernández, 2008). Surgen términos como “conciliación”, “equilibrio”, “balance” entre trabajo y familia, los cuales están más relacionados con las políticas o acciones a realizar por los distintos entes, a fin de facilitar la disminución de los conflictos, (Clark,2000).

En el marco teórico conceptual se abordaron las tres perspectivas de la relación trabajo-familia (perspectiva del conflicto, perspectiva de la compensación y perspectiva del balance) y las siete teorías que sobre ellas gravitan (Segmentación, funcionalismo estructural, compensación, compensación suplementaria y reactiva, derramamiento, enriquecimiento y modelo de enriquecimiento laboral).

Para la adaptación y el análisis de las propiedades psicométricas del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia”, se acudió a tres escalas adicionales, la de Netemeyer et al. (1996), la de Lambert et al. (2020) y se incluyó, una escala con tres subescalas de O\*NET, en las que se hace referencia a los tres tipos de interacción.

Identificadas las escalas, se realizó un proceso de traducción inversa de estas y, una vez aprobada la traducción, se procedió a la construcción del instrumento, el cual se sometió a una validación de pares expertos.

Bajo el paradigma positivo de la investigación y con un enfoque cuantitativo, se llevó a cabo el presente estudio; para la aplicación del instrumento, se utilizó una encuesta a 599 personas que desempeñan sus funciones bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial como teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, resultando 482, encuestas válidas, con una muestra no probabilística bajo la técnica de muestreo por conveniencia y utilizando el método analítico.

Los resultados de la encuesta con el instrumento “escala multidimensional del conflicto trabajo familia” debidamente adaptado, analizadas sus propiedades psicométricas y aplicado a los trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia, se presentan luego de un análisis factorial exploratorio sobre las principales variables, teniendo en cuenta la matriz de factor rotado, las estadísticas de fiabilidad, las correlaciones, la prueba KMO y Bartlett, las comunalidades y la varianza total explicada. De ellos se infieren objetivamente la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

Se confía, que la presente investigación contribuirá, a los estudios sobre la relación trabajo- familia en Colombia. Esto a través de la adaptación, análisis y aplicación de un instrumento que integra, modalidades laborales que contemplan algún grado de flexibilidad espacial; asunto que durante y después de la pandemia por COVID-19, ha tendido a incrementarse en los trabajadores del país a causa de los múltiples beneficios que conlleva para trabajadores y empleadores además de facilitar la conciliación entre los ámbitos familiares y laborales; de allí, la pertinencia de considerar el impacto de este tipo de modalidades de trabajo en la relación trabajo- familia.

## **2. Problema de investigación**

En las últimas décadas, Latinoamérica ha tenido cambios sociales muy importantes, como la disminución de los hogares nucleares, el aumento de hogares monoparentales, etc.

(Hernández & Idrovo, 2010). Estos cambios, sumados a un mundo cada vez más globalizado, caracterizado por transformaciones económicas, sociales y políticas, que promueven el ingreso de nuevos patrones de comportamiento y de pensamiento a otros territorios (Puerto, 2010), genera nuevos paradigmas en cuanto a la comprensión del mundo social (incluidos los diferentes ámbitos en los que participan las personas), al valor que se le da al ser humano y al papel central que se le da en cada uno de los campos sociales en los que se desempeña.

Estas fuerzas conflictivas y las nuevas dinámicas bajo las cuales se tejen las relaciones en el mundo vienen afectando la forma en la que el trabajo y la vida en el hogar interactúan (Idrovo, Mesurado & Debeljuh, 2020), generando, en muchos casos, una sensación de conflicto e incompatibilidad entre los diferentes ámbitos que hacen parte de la vida de las personas.

Las sensaciones de incompatibilidad y conflicto mencionados anteriormente se agudizaron en el 2020 debido a un suceso histórico que cambió, en todo el mundo y en poco tiempo, la forma de vivir la vida y el trabajo (Nieuwenhuis & Yerkes, 2021; Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva, 2021; Yavorsky, Qian & Sargent, 2021). Este suceso fue la pandemia producida por la COVID-19, donde los límites entre el trabajo y la familia se diluyeron a causa de una multiplicidad de aparatos electrónicos que permiten estar conectados todo el tiempo (Yadav & Sharma, 2021).

La pandemia no solo alteró la economía y la vida de miles de trabajadores en todo el mundo (Caringal-Go, J.F., Teng-Calleja, M., Bertulfo, D.J. & Manaois, J.O., 2021; McKee & Stuckler, 2020). También evidenció el incremento del conflicto existente entre los distintos ámbitos de la vida humana y que, además, este conflicto era más fuerte en algunos grupos poblacionales, como las mujeres, personas con menores de edad a cargo, etc. (Elder & College,

2021; Nieuwenhuis & Yerkes, 2021; Collins, Landivar, Ruppner & Scarborough, 2021; Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva, 2021; Yavorsky, Qian & Sargent, 2021).

La complejidad y gravedad del conflicto para las personas y la sociedad, se puede comprender si se parte del hecho de que tanto el trabajo como la familia son los ámbitos con más importancia para las personas (Adisa, Gbadamosi & Osabutey, 2016; Farrell, 2020) independiente de su cultura (Hernández & Idrovo, 2010), esto quiere decir que el proceso de toma de decisiones para distribuir los dos recursos finitos del ser humano (los cuales son tiempo y energía) (O'Driscoll, 1996), en los diferentes ámbitos de su vida, tienen en cuenta el nivel de importancia que le dan a cada uno de estos y, un conflicto entre ellos tiene consecuencias negativas tanto para la persona y la familia como para la sociedad (Bosch, García, Manríquez y Valenzuela, 2018).

En el caso de Colombia, el ámbito familiar y el laboral son muy importantes para la vida de las personas. Según datos del World Value Survey (2017-2020), la familia es “Muy Importante” (80,7%) y “Bastante Importante” (18,6%) para el 91,3% de la población colombiana y, de igual manera, el trabajo es “Muy importante” (72,4%) y “Bastante importante” (24,5%) para el 96,9% de la población. En este orden de ideas, no es de extrañar que, como lo evidencian algunas investigaciones, la relación entre estas esferas sea percibida como incompatible o conflictiva (Batista, Delgado, Zúñiga, & Vargas, 2020; Bernal, Duarte, Orjuela, & Torres, 2021) y que, dentro del marco de la pandemia, se haya acentuado esta percepción.

Sin embargo, a pesar de la importancia que tiene el tema de estudio, en Colombia, las investigaciones son escasas y no son representativas, se han centrado en indagar, a partir de las variables del modelo de Empresas familiarmente responsables creado por la escuela de negocios de la IESE, a trabajadores generalmente en puestos de mando medio y alto, la manera como se

perciben las variables contempladas en dicho modelo, en algunos casos, los investigadores proponen algunas construcciones propias para ampliar la relación entre variables o el conocimiento que se quiere adquirir con dichos estudios.

Los años en los que más se perciben estudios de este tipo en el país son el 2011 y el 2015. Por otro lado, en años como el 2000, 2001, 2002, 2004, 2005, 2008, 2009, 2010 y 2018 pareciera que existe un vacío respecto al tema. Estos estudios en su mayoría se han realizado con empresas de ciudades capitales como Bogotá, Medellín y Cali, siendo Bogotá la ciudad donde más se han llevado investigaciones de este tipo, contemplando la tipología de trabajo presencial, no se percibe la de teletrabajo o alguna otra modalidad de trabajo relacionada con la flexibilidad laboral espacial.

En esta línea, se ha encontrado evidencia sobre la incidencia que tienen el género (Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva, 2021), el estado civil, tener hijos o no (Greenhaus, Collins, Singh, & Parasuraman, 1997), la distribución de las labores domésticas y del cuidado (Hernández & Idrovo, 2010), en el conflicto trabajo-familia (CTC) y familia-trabajo (CFT). Sobre todo, en el último caso, conocer cómo se distribuyen (tiempo y tareas) el cuidado y la crianza de los hijos y las relacionadas con los quehaceres del hogar (Andrade, 2015), en culturas latinoamericanas, como la colombiana, es de vital importancia debido a que en estos países existen factores socioculturales que inciden en la forma como se distribuyen las tareas entre los roles. Esto hace que la percepción del conflicto, en ocasiones, sea mayor para hombres y en otras para mujeres, motivo por el cual, el desarrollo de investigaciones que permitan conocer esta percepción desde diferentes grupos poblacionales y en ambos sentidos del conflicto sea importante.

Algunos estudios adelantados en la región evidencian una sobrecarga en la mujer debido a la doble jornada (Bueno, 2020) y un nivel de CTF más alto el de los varones (Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva, 2021). Estos hallazgos pueden tener relación con el alto nivel de machismo de la cultura colombiana (la dimensión de masculinidad de Hofstede es de 64). En este sentido y, soportado con evidencia empírica disponible en la Encuesta Nacional para el uso del tiempo en Colombia(2021), se encontró que las mujeres dedican al trabajando remunerado un promedio de 7:14 horas diarias, mientras que los varones dedican 9:14. Por otra parte, en cuanto al trabajo no remunerado, las mujeres le están dedicando 7:14 horas al día, mientras los varones dedican 3:25. Esto demuestra, como mencionan Idrovo y Leyva (2014), que siguen existiendo “diferencias en la cantidad de tiempo que varones y mujeres dedican a la demanda de los roles familiares y laborales” (p. 158) y que las responsabilidades del hogar y del cuidado de sus miembros, así no las realicen directamente, sigue siendo principalmente de las mujeres (Batista, et al. 2020; Bernal, et al., 2021; Hernández & Idrovo, 2010).

Lo anterior, denota una relación problemática entre las esfera laboral y familiar, que tiene mayor relevancia de acuerdo con el género y los parámetros culturales; todo ello, puede ser un canal que funciona como facilitador o barrera a la hora de compaginar los roles en estas esferas.

Por otro lado, las recientes investigaciones en el campo, sobre el CTF revelan que cuando no hay una adecuada armonización entre estos ámbitos, se pueden presentar problemas de salud (Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva, 2021; Sierra, Rodríguez & Guecha, 2009; Moreno & Baez, 2010), absentismo (Idrovo & Leyva, 2011), altos niveles de rotación en las empresas (Idrovo & Leyva, 2011), disminuye el compromiso con la empresa y la satisfacción con el trabajo (Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva, 2021) entre muchos otros.



Como se mencionó anteriormente, el contexto generado por la pandemia desde el 2020, produjo muchos cambios, como la forma en la que se trabaja y, dentro de esta, el cambio del lugar de trabajo de las personas que desempeñaban actividades que no requerían presencialidad, se acrecentó el trabajo con flexibilidad laboral espacial, en ocasiones desde el hogar, en modalidades como el teletrabajo y el trabajo remoto. Previo a la pandemia, estas modalidades, como lo mencionan Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva (2021), eran considerados una opción, tanto para empleados como para empleadores, que propiciaban la conciliación entre los diferentes ámbitos de la vida de las personas (Chung & Van Der Horst, 2018). En esta misma línea, se encuentran algunos documentos como el de Bueno (2020), en los que se pone en evidencia que la modalidad del Teletrabajo, puede disminuir riesgos tradicionalmente asociados al trabajo, pero, a su vez, puede implicar el aumento de algunas enfermedades mentales.

Sin embargo, en ese momento, se veía que esta modalidad de trabajo podía tener sus limitaciones o aspectos negativos, como la dificultad en lograr diferenciar los límites entre los diferentes ámbitos de la vida, el exceso de trabajo y el incremento de responsabilidades relacionadas con el cuidado y las labores domésticas, conllevando a un posible conflicto entre los ámbitos (Gajendran & Harrison, 2007).

Para ese momento, no se consideraron muchas de las variables que se adicionarían a la ecuación en el marco de la pandemia como, por ejemplo, el hecho de que todos los miembros del hogar estuvieran simultáneamente estudiando, trabajando, no se contaba con apoyo para las labores domésticas y del cuidado, la falta de formación de los jefes directos para manejar a su equipo de trabajo de manera remota, incluso, en algunos países como Colombia, no existía un marco normativo que regulara el trabajo en casa.

Según Bueno (2020), además de los factores de riesgo que se han referenciado surgen el temor a la pérdida del trabajo y al confinamiento permanente, y la exigencia de buscar una mayor armonía entre el cuidado de los hijos y personas a cargo con el empleo bajo modalidad de teletrabajo, en ámbitos en donde las instituciones que se dedican al cuidado y a la educación han estado clausuradas.

Como resultado de lo expuesto anteriormente, en Colombia, se empezaron a evidenciar algunos problemas de salud por parte de quienes trabajaban de manera remota desde sus hogares. Esto, hizo que el Ministerio de Trabajo, emitiera comunicados como la circular No. 0041 de 2020, en la que se aclararon aspectos como las relaciones laborales en el nuevo contexto y se daban algunas recomendaciones sobre la jornada laboral, armonización trabajo-familia y riesgos laborales, todo, encaminado a la protección de los trabajadores.

En este momento, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, han manifestado gran preocupación por la salud mental de los trabajadores (ILO 2021; OIT, 2020). Esto, debido al evidente incremento de problemas relacionados con salud mental y el trabajo (ILO, 2021; OIT, 2020; Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva, 2021).

Como se ha expuesto a lo largo de este capítulo, es evidente y, a la vez preocupante, la situación de los trabajadores que desempeñan sus labores en alguna de las modalidades de flexibilidad laboral espacial, en cuanto a la armonización de los ámbitos. El conflicto entre los ámbitos, en este momento, se ha incrementado, aumentando consigo los efectos negativos que este tipo de conflicto tiene para la persona, la familia y la sociedad. Sin embargo, aunque se está empezando a evidenciar cada vez más el problema, es de notar la poca información que se tiene para países como Colombia y esto implica, poca información para poder realizar ajustes en

políticas públicas, programas dentro de las organizaciones que promuevan la armonización de los ámbitos.

Considerando entonces el horizonte que plantea el contexto nacional colombiano, resulta clara la necesidad de contar con un instrumento idóneo que permita conocer la percepción por parte de los trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad espacial tales como el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa.

Por lo anterior, el presente trabajo se orienta a la adaptación, al análisis de las propiedades psicométricas y a la aplicación del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia”, para proveer al gobierno, a las empresas y a los trabajadores, de una herramienta de información confiable sobre la relación trabajo-familia que les permita adoptar políticas públicas y corporativas acordes con la dimensión que la problemática demanda en nuestro contexto particular.

### **3. Pregunta de investigación**

El planteamiento del problema que se acaba de presentar conduce a la siguiente pregunta de investigación, la cual junto con los objetivos que se proponen, fueron la ruta que guiaron el estudio abordado:

¿La adaptación y el robustecimiento del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo- familia” proporciona una herramienta que permite recopilar información confiable para trabajadores que desempeñen sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad laboral espacial en Colombia?

### **4. Objetivos**

Para dar respuesta a la pregunta de investigación planteada anteriormente, se proponen los siguientes objetivos.

#### **4.1 Objetivo general**

Adaptar y robustecer el instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” para proporcionar una herramienta que permita recopilar información confiable de trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad laboral espacial en Colombia

#### **4.2 Objetivos específicos**

- Robustecer la escala multidimensional del conflicto trabajo-familia con escalas complementarias que consideren las dos direcciones y tres dimensiones del conflicto, según lo propuesto por Carlson, Kacmar & Williams (2000)
- Realizar un proceso de traducción al español y adaptación a las modalidades remota, trabajo en casa, teletrabajo o alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia a todas las escalas elegidas
- Generar los datos estadísticos requeridos para analizar las escalas, conocer su idoneidad y tomar decisiones sobre el total del constructo

#### **5. Justificación**

En Colombia, al igual que en otros países de Latinoamérica, previo a la pandemia del 2020, no se contaba con un marco normativo para el trabajo remoto, trabajo en casa o trabajo bajo alguna forma de flexibilidad espacial. La única modalidad de trabajo a distancia que se encontraba regulada para esa época era el Teletrabajo, por medio de la Ley 1221 de 2008, la cual lo definía como:

“una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Ley 1221 de 2008, artículo 2°).

Al iniciar la pandemia, todas las personas que podían trabajar de manera no presencial cambiaron su lugar de trabajo realizándolo desde sus hogares, etc. Sin embargo, debido a que el teletrabajo implicaba un tipo específico de contrato, quienes no contaban con dicha modalidad de contrato, empezaron a trabajar bajo los lineamientos que cada organización establecía. Esto evidenció en primer lugar, un vacío legal, en segundo lugar, una falta de liderazgo y cultura (cultura país y cultura organizacional) amigables con las personas y sus familias y, en tercer lugar, pocos estudios sobre el tema, lo que se ve traducido en poca información para que el gobierno y las organizaciones puedan actuar.

A partir de ese momento, debido al vacío normativo, el gobierno de la República de Colombia, a través del Ministerio del Trabajo publicó una serie de circulares como la número 0064 del 7 de octubre de 2020 cuyo asunto hacía referencia a las “Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia”. Estas circulares buscarían promover buenos hábitos, conductas y acciones para disminuir los problemas de salud que se estaban presentando a raíz del trabajo realizado fuera de los lugares de trabajo. Posterior a esto, se emitió la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021, por medio de la cual se “regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, la cual permite realizar un trabajo de manera remota, así el contrato laboral no sea de teletrabajo, pero solo en “situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria” (Ley 2088, 2021). Sin embargo, como se explicará más adelante en el marco normativo del presente proyecto, dicha ley, aún es limitada.

El problema de salud mental que se empezó a evidenciar en las personas que trabajaban bajo modalidades de flexibilidad espacial para el 2020 conllevó a la emisión de las circulares mencionadas anteriormente. El problema sigue creciendo, situación que se puede agravar si no se cuenta con información confiable y oportuna, que brinde insumos para realizar ajustes y proponer proyectos, leyes, etc., que incidan en la disminución de esta problemática tanto en el sector privado como en el sector público.

En este sentido, la falta de estudios sobre el tema sigue siendo un gran problema. Es así como, previo al desarrollo de este proyecto, el equipo investigador, quiso validar la información mencionada por algunos autores como Poelmans et al., (2005) y Hernández & Idrovo (2010), en cuanto a lo relacionado con los pocos estudios que se han desarrollado sobre el CTF en Latinoamérica y Colombia. Hernández & Idrovo (2010) también comentan que el CTF ha sido el más estudiado, dejando relegados los estudios del CFT.

La validación que se realizó consistió en llevar a cabo una revisión de literatura en las bases de datos de la Universidad de La Sabana y Google Académico. En esta revisión, se encontró que el mayor número de publicaciones son de países como Estados Unidos y España y de estos, existen publicaciones desde hace muchos años atrás, que las que existen sobre Latinoamérica. Al enfocar la búsqueda en Latinoamérica, se encontró que los países en los que más se ha estudiado el tema son Chile y México. En cuanto a Colombia, se encontró que las investigaciones sobre el CTF son muy pocas.

En los estudios referentes a Colombia, se evidenció que el conflicto más estudiado es el CTF. La información se ha levantado por medio de instrumentos como el IFREI (IESE Family Responsible Employer Index desarrollado por el IESE) y algunos instrumentos desarrollados por los mismos investigadores. Sin embargo, en dicha búsqueda no se ubicó ningún instrumento que

permitiera medir la percepción del conflicto en ambas direcciones (CTF y CFT) y de cada conflicto en sus tres diferentes formas (tiempo, tensión y comportamiento), como el constructo desarrollado y validado por Carlson, et al. (2000).

Aunque, como se mencionó anteriormente, gran parte de los estudios hacen énfasis en el conflicto generado por la relación trabajo-familia, es importante resaltar que los dos conflictos trabajo-familia (CTF) y familia-trabajo (CFT), están relacionados. En el metaanálisis realizado por Michel, et al. (2010), en el que se tomaron 178 muestras y se realizaron 1080 correlaciones, se evidenció la relación entre el CTF y el CFT, al igual que se encontraron antecedentes del dominio laboral que afectan el CFT y antecedentes del dominio familiar que afectan el CTF.

En esta misma línea, algunos estudios (Jiménez et al.,2011), hacen énfasis en la importancia de estudiar el conflicto en las dos direcciones, trabajo-familia y familia-trabajo, pues los efectos no son iguales. Uno de los estudios que permite evidenciar esta necesidad es el desarrollado por Jiménez et al. (2012), el cual concluyó que el conflicto de la familia hacia el trabajo era mayor que el conflicto del trabajo hacia la familia, siendo, en este caso, las mujeres quienes más percibían una relación problemática en esta dirección.

Como se evidencia en el párrafo anterior, ambos conflictos afectan la calidad de vida de las personas y pueden reducir su desempeño y los niveles de satisfacción y éxito percibidos en ambas esferas, demostrando así, la importancia de estudiar el conflicto en ambas direcciones.

Teniendo en cuenta que la sociedad posmoderna con sus lemas de igualdad, productividad, tecnología, la economía 24/7, la nueva implementación de los roles de género, así como la integración de la fuerza laboral femenina, han influenciado en la forma de vida actual (Thörnquist, 2006 en Idrovo & Leyva, 2014) y sumado al contexto de la pandemia y todas sus implicaciones en los diferentes ámbitos de las personas, es ahora, más que nunca, que el estudio

de este tema es necesario, sobre todo en países como Colombia, en los que como se mencionó anteriormente, se ha investigado muy poco.

Como se ha evidenciado dentro del marco expuesto hasta este momento, la presente investigación se hace necesaria. La problemática de los CTF y CFT, son de una actualidad latente. Por los efectos de la pandemia, cada vez más personas trabajan bajo modalidades de flexibilidad espacial (trabajo remoto, trabajo en casa, teletrabajo, etc), y allí se puede presentar, como se expuso en el problema de investigación, en mayor grado el CFT y CFT. En este sentido, contar con un instrumento que permita conocer de manera idónea, la percepción del CTF y CFT de las personas que trabajan bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial, es beneficioso, no solo para los trabajadores, también para el Estado, las empresas públicas y privadas, para que puedan diseñar e implementar políticas y programas requeridos para fomentar un clima organizacional que promueva el bienestar integral de su gente y permita mejores resultados para las organizaciones (Kim, Las Heras & Escrivano, 2013).

La información que se acaba de exponer es muy importante, porque evidencia: 1) Poca literatura sobre el CTF y CFT en Latinoamérica y Colombia; 2) Pocos estudios sobre el CFT en Latinoamérica y Colombia; 3) Ningún estudio que haya realizado una investigación sobre el conflicto en ambas direcciones y en sus diferentes formas y; 4) La necesidad de desarrollar un estudio que considere lo expuesto en los numerales anteriores en el marco de la pandemia en la población de trabajadores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial.

Para poder responder a los cuatro problemas que se evidenciaron anteriormente, la presente investigación aportará, por medio de la validación del “Multidimensional Measure of Work-Family 24ikert24to”: 1) Estudios sobre el tema en Colombia; 2) Desarrollo de un estudio que haga referencia al conflicto en ambas direcciones y en sus diferentes formas; 3) Un



instrumento confiable y complejo para la comunidad científica, entre otros, que permita el levantamiento de la información adaptado a la población que trabaja bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial.

En el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Agenda para el Desarrollo 2030. Esta agenda, se considera un gran logro ya que establece unas metas que, a diferencia de la agenda anterior, sirven como ruta de navegación para el desarrollo social, ambiental y económico sostenible, tanto de países desarrollados como para países en vías de desarrollo, lo cual favorece a los 193 países miembro de la ONU, incluida la región Latinoamericana.

En este orden de ideas, el Gobierno Colombiano, ha pedido a sus Instituciones y a los diferentes sectores, incluido el sector educativo, que incluyan dentro de sus agendas los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- que se encuentran dentro de la Agenda 2030, para que unidos, se genere una coacción que permita lograr un desarrollo sostenible social, ambiental y económico.

Dentro de este contexto, se plantea el proyecto “Adaptación, análisis psicométrico y aplicación del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” para trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia”, el cual busca obtener una herramienta que permita obtener información confiable sobre la relación trabajo-familia.

Al igual que Molina (2020), los autores de la presente investigación consideran que el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo se adscribe el presente proyecto es el ODS 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ODS 8). Esto, debido a que la presente investigación

puede dar insumos que soporten la meta 8.5. “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Como se mencionó anteriormente, el presente proyecto busca brindar una herramienta que permita levantar información confiable y con un enfoque multidimensional sobre el conflicto entre los ámbitos para trabajadores en modalidades remota, trabajo en casa y teletrabajo en Colombia.

Como se ha expuesto, en Colombia hay muy poca literatura sobre el tema, de manera que se espera que, con una herramienta tan robusta como esta, se incentiven las publicaciones sobre el tema y se genere información cuantitativa y cualitativa que permita plantear acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia.

## **6. Estado del arte**

El estado del arte de la presente investigación comprende los antecedentes y la evolución de los estudios del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en Colombia, así como los existentes en otras latitudes.

Para el caso colombiano, se tuvo en cuenta la búsqueda de artículos académicos por criterios título y resumen, la cual fue realizada en Eureka (buscador de la biblioteca de la Universidad de la Sabana) y en Google Académico, enfatizando en la información correspondiente a Colombia entre los años 2000 al 2021. Ver figuras 1 y 2.

### **Figura 1**

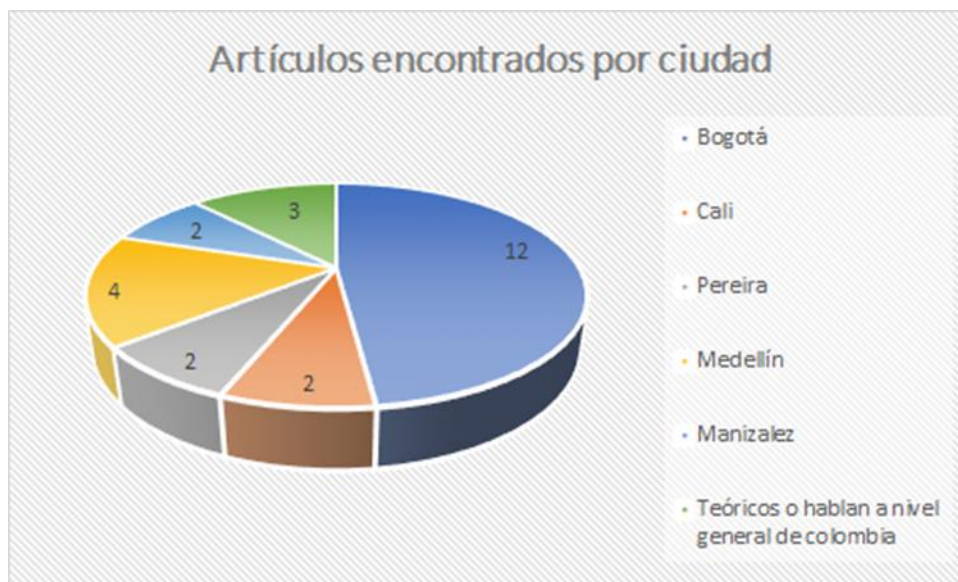
*Artículos encontrados por año.*



Nota: La figura muestra el número de artículos encontrados por año respecto al CTF y CFT en Colombia y Latinoamérica. Fuente: Construcción propia con base a rastreo bibliográfico (2021).

## Figura 2

*Artículos encontrados por ciudad.*



Nota: La figura muestra el número de artículos encontrados por ciudad en Colombia respecto al CTF y CFT. Fuente: Construcción propia con base a rastreo bibliográfico (2021)

En la búsqueda se evidenció que en Colombia no se han elaborado muchos estudios relacionados con el conflicto, la conciliación y la armonización de trabajo- familia y familia-trabajo, no obstante, se encontraron 25 artículos que abordan la temática, desde los campos que se mencionarán a continuación:

***Conflicto trabajo-familia:*** la búsqueda arrojó en Google académico, un aproximado de 1.908 resultados en los que se hallaron, documentos de repositorios, noticias y artículos de revistas académicas. En el despliegue de información, se encontró no solo contenido relacionado con el conflicto trabajo- familia, sino también con la armonización/conciliación trabajo- familia, el teletrabajo, la relación entre trabajo-familia, equilibrio trabajo-familia, ente otros.

Es así como, se procedió a la elección de cinco artículos, que abarcan el conflicto trabajo-familia, entre los cuales se resalta el conflicto trabajo- familia desde la perspectiva del rol y las implicaciones que trae a nivel psicosocial en la vida de las personas, sobre todo, cuando se genera sobrecarga por la falta de mediación entre los dos ámbitos (Álvarez & Gómez, 2011;

Gómez et al., 2015). Otros artículos por su parte resaltan el estrés como un factor determinante para la emergencia de conflicto (Montenegro, 2007) al igual que indagan por las interacciones que se generan en el mundo laboral actual, producto de la globalización y los cambios socioculturales que devienen con ello (Vesga, 2019; Álvarez & Ramírez, 2012). Finalmente, la investigación de Wan, Zhang, Shaffer y Zhang (2022) aporta que el conflicto en las funciones laborales fomenta el desequilibrio entre el trabajo y la familia, pues el entorno laboral (apoyo de compañeros y funciones) influye en el balance entre ambas esferas.

***Conflicto familia trabajo:*** Al proceder con esta búsqueda, se obtuvo un total de 10 resultados (en Eureka), de los cuales la mayoría, correspondían a lo hallados en la búsqueda correspondiente a la relación conflicto trabajo- familia. Lo anterior permite deducir que la afinidad de los términos hace que en ocasiones se empleen como sinónimos además que evidencia, la limitación existente en estudios, sobre todo en lo que tiene que ver con estudiar el conflicto en ambas direcciones.

Por otra parte, al hacer el rastreo en Google Académico, se encontró un total de 36.100 resultados de los cuales solo uno correspondía a Colombia. Dentro de estos hallazgos, sobresalen estudios realizados en países de Latinoamérica como Chile y México, países donde más se han desarrollado estudios sobre la temática.

Retomando los estudios encontrados en Colombia Guerrero (2003) indica, que el conflicto procedente en la relación familia-trabajo, emerge con la constitución de las sociedades industriales, la cual contrapone las expectativas y necesidades de los ámbitos y al que se le hace frente, dependiendo de los recursos individuales con los que cuenten las personas (conocimientos, habilidades, apoyos, etc.) (Pardo et al., 2014; Gutiérrez et al, 2017)

**Conciliación Trabajo- Familia y Familia- Trabajo:** En esta dimensión Eureka, arrojó un total de 179 artículos, de los cuales solo 4 correspondían a estudios llevados a cabo sobre Colombia. Al realizar el mismo ejercicio en Google Académico, se encontró un total de 17.000 resultados, dentro de los cuales se pudieron rescatar 5 que, al mirar en detalle, fueron los mismos encontrados en Eureka. Al revisar el resumen y algunos apartados de los textos, se pudo percibir que los términos conflicto, conciliación y armonización, en lo que tiene que ver en la diada trabajo-familia, se usan como sinónimos en muchas ocasiones.

Frente a este tema, los autores plantean que la conciliación entre los ámbitos, es un asunto que depende de las políticas al interior de las organizaciones que surgen, porque las entidades reconocen los efectos positivos que trae al ámbitos laboral, cuando los trabajadores logran un equilibrio y bienestar en ambas esferas, que es necesario a causa de las dinámicas sociales que devienen con el siglo XX y es posible cuando se logra compaginar las horas de dedicación a cada uno y las responsabilidades( Idrovo, 2006; Idrovo & Leyva, 2011; Villa et al. 2019; Grueso & Rubio, 2011; Arciniegas y Cema, 2019;Aldana, 2016).

**Armonización Trabajo- Familia.** En la búsqueda realizada aquí, tanto en Eureka como en Google académico, sólo se encontró 1 resultado referente a Colombia. En la búsqueda en Eureka, los resultados arrojados fueron 4, que hablan del tema objeto de investigación u otras temáticas que incluyen en su estudio el término armonización. Por otro lado, los resultados arrojados en Google Académico fueron aproximadamente 16.000, encontrando para el interés de la presente investigación, el mismo que ya se había reflejado en Eureka, los resultados hacían referencia a otros temas de estudios que emplean el término armonización para sus investigaciones (ámbitos educativos, jurídico y ambiental). Idrovo & Hernández (2015) plantean, como el género es un factor determinante para distribuir las tareas al interior del hogar,

ocasionando así una distribución inequitativa y de más difícil armonización para quien cuenta con un mayor número de actividades domésticas, en sí, la mujer.

*Armonización Familia-Trabajo.* Haciendo la búsqueda en Eureka, no arroja ningún resultado. Por otra parte, en Google académico nos encontramos con la misma dificultad, son escasos los resultados, de 293 encontrados y precisando en los criterios de búsqueda, solo 1 hace relación a este tema en Colombia. Respecto al tema Gutiérrez et al., (2017) plantean la armonización como el resultado de la conciliación entre los ámbitos, siendo las dimensiones de tiempo y tensión las más influyentes en el conflicto.

**Tabla 1**

*Información sobre los artículos seleccionados.*

<b>Fecha de publicación</b>	<b>Título</b>	<b>Ciudad/Lugar</b>
2011	Conflicto trabajo-familia”, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo	Cali
2007	“Conflicto trabajo-familia”. 31 través 31 e 31 - Colombia Solo artículos académicos	Bogotá
2015	Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del	Universidades públicas y privadas de Bogotá

	Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia.	
2019	La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo.	Bogotá
2012	El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores.	Pereira
2015	Bases teóricas del conflicto trabajo-familia.	Revista Universidad de Antioquia
2011	Las políticas de conciliación trabajo- familia en las empresas colombianas.	Bogotá
2017	Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso universidad de Antioquia.	Medellín
2011	Conciliación trabajo familia en las empresas colombianas: la relación entre parámetros y los	Bogotá



	problemas laborales más frecuentes	
2015	Armonizando trabajo y familia en Bogotá Colombia: la conexión doméstica	Bogotá
2019	Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín.	Medellín
2011	Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: comparación entre muestras procedentes de España y Colombia	Cali
2006	Género, masculinidades y conciliación familia-trabajo.	El estudio es de América latina y aquí se recoge información de Colombia, no puntualiza en una ciudad.
2019	Conciliación trabajo-familia en madres cabeza de hogar operarias de una fábrica del sector textil en Risaralda.	Pereira

2016	Conciliación trabajo-familia en las prácticas de efr en las empresas familiares	Manizales
2013	La conciliación empresa – familia: ¿humanidad o gestión?	Hace una reflexión sobre el tema en Colombia en general, aunque pareciera que se documenta sobre información de Bogotá.
2007	“Conflicto familia y trabajo” La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas.	Estudio de caso realizado en dos cajas de Compensación en la ciudad de Bogotá
2003	“Conflicto familia- trabajo” Los roles no laborales y el estrés en el trabajo.	Escrito por un colombiano abordando un análisis teórico del tema sin mencionar una población específico
2017	“Armonización Familia-trabajo” Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre	Caso de estudio realizado en Medellín, con empleados administrativos de la Universidad de Antioquia

	la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia.	
2014	Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Bogotá
2015	Moderación de la Relación entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios. Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia	Bogotá
2013	Relación vida familiar y laboral de los colaboradores de la institución universitaria Ceipa: una mirada desde la percepción del conflicto y la conciliación.	Manizales
2017	El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia	Bogotá
2020	Programa de formación: conciliación familia –DEQUIM para la intervención y prevención de conductas	Chía, trabajo de grado.

	disruptivas en la segunda infancia.	
2007	Valoración del trabajo doméstico en los estratos 5 y 6, y su influencia en la conciliación trabajo – familia	Chía

*Nota.* Datos tomados de los artículos de rastreo bibliográfico (2000-2021).

Los ámbitos familiar y laboral son muy importantes para las personas (Adisa, Gbadamosi, & Osabutey, 2016; Farrell, 2020; Figueroa et al., 2020; Hernández & Idrovo, 2010) y, debido a esto, su relación ha sido cada vez más estudiada en las últimas décadas (Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Lavassani & Movahedi, 2014; Mitchel, et al., 2010; Andrade & Landero, 2014). Tanto, que los conflictos emergentes por la falta de conciliación entre los ámbitos y más cuando no existe un apoyo real de los jefes y/o supervisores (Yadav & Sharma, 2021) han entrado a interferir en la dinámica de estas esferas, no solo en los trabajadores de modalidades con flexibilidad espacial, sino también en trabajadores con turnos laborales (Pérez, et al, 2017), pues St Jean & Muhamel (2020) plantean que, cuando existe insatisfacción laboral producto del desequilibrio entre los ámbitos, se genera en algunos trabajadores la intención de crear un negocio propio, tendencia que es mayor, en los países con altos estándares de tecnología e innovación.

Originalmente la relación entre el trabajo y la familia se estudió y midió, desde una perspectiva unidireccional (Greenhaus & Beutell, 1985) y de conflicto (posteriormente se empieza a estudiar la relación desde el enriquecimiento), es decir, se analizaba la interferencia del trabajo en la familia (trabajo-familia) (Edwards & Rothbard, 2000). Más adelante, se

reconoció su bidireccional (trabajo-familia y familia-trabajo) (Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983) y casi una década más tarde (Frone, Russell & Cooper, 1992), se discriminaron las dos direcciones del conflicto y se reconoció, de manera explícita, la reciprocidad entre estos y, aunque existe consenso sobre la característica bidireccional de esta relación (familia-trabajo y trabajo-familia), se ha descubierto que la interferencia del trabajo hacia la familia es más frecuente que la interferencia de la familia hacia trabajo, independiente del género del empleado (Amah, 2021; Slan- Jerusalem & Chen 2009).

Según el estudio realizado por Michel et al. (2010), en el que se analizaron 178 muestras por medio de 1080 correlaciones, los antecedentes del conflicto trabajo-familia (CTF) son: *estresores del rol laboral, involucramiento en el rol laboral, apoyo social en el trabajo, características del trabajo y la personalidad*. Por otra parte, encontraron que los antecedentes del conflicto familia-trabajo (CFT) son: *estresores del rol familiar, soporte social por parte de la familia, características de la familia y personalidad*.

En cuanto a los **estresores de rol** es preciso indicar, que estos hacen referencia al grado de presión que experimentan las personas cuando los roles familiares y laborales no son compatibles. Por su parte el **Involucramiento en el rol**, refiere el grado de compromiso, apego, interés y participación en un rol. El apego se va a determinar por el grado en que se ve inmersa con mayor frecuencia en las actividades cotidianas de ese rol. Conforme a esto, se va a desprender que tan central es o no un rol para una persona y el nivel de preocupación de la persona por responder a las expectativas de dicho rol (Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994; Frone, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Kanungo, 1982; Yogev & Brett, 1985, citados por Michael, et al.).

Por otro lado, el **apoyo social**, hace mención de la ayuda emocional, a la información y a la evaluación por parte de la organización, compañeros y los jefes, en el dominio laboral (Carlson y Perrewé, 1999; House, 1981; Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995, citados por Michael, et al., 2010). En cuanto al dominio familiar, se tiene en cuenta la ayuda que brindan sus miembros (cónyuge o familia extensa), con respecto a las tareas del rol o el desenvolvimiento de cada uno de los roles (Michael, et al., 2010).

Las **características laborales y familiares** hacen referencia a las particularidades de cada entorno, que influyen el desempeño del rol y como estos facilitan, no solo el desarrollo de la familia sino la participación de cada uno de sus miembros en otros roles, sea laboral o familiar (Hackman & Oldham, 1976; Morgenson & Campion, 2003, citados por Michael, et al., 2010), como tipo de organización, antigüedad laboral, tipo de trabajo, salario, diversidad de tareas, autonomía laboral, flexibilidad horaria y organización amigable para la familia (Eby et al., 2005; Michael et al., 2010). Para Medina, et al (2017), cuando una organización tiene políticas que equilibren la relación trabajo-familia (flexibilidad temporal, permisos largos, lugar de trabajo) que benefician a los trabajadores, y son exequibles para ellos, impactan de una manera directa en su bienestar e indirectamente en su desempeño.

“Dentro del dominio familiar, estos consisten en la estructura general y las características del cónyuge (cónyuge que trabaja) y los roles familiares” (Michael et al., 2010, p. 9).

Por último, **la personalidad** que tiene que ver con los procesos y las estructuras mentales que establecen el orden comportamental y emocional de las personas en sus roles de desempeño, ya sea en el trabajo o en la familia (Allport, 1937; James & Mazerolle, 2002; Millon, 1990, citados por Michael, et al., 2010). Abarca el locus de control interno y el afecto negativo /

neuroticismo (Bruck & Allen, 2003; Grzywacz & Marks, 2000; Stoeva et al., 2002, citados por Michael, et al., 2010).

En el metaanálisis realizado por Michel et al. (2010), se encontró que, para efecto de todos los estudios de la muestra, las variables demográficas sexo, estado civil y tener hijos o no, al igual que el número, son moderadores significativos de la interfaz del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Estos grupos (casados/as, con hijos), debido a la tensión por el tiempo, tienden a percibir un conflicto entre los ámbitos (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Sin embargo, estos suelen recibir un apoyo social que los otros grupos (solteros/as y sin hijos) no reciben.

Otros autores, como en el caso de Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman (1997), también han encontrado que las variables género, estado civil y el número de hijos son variables que intervienen en la percepción del conflicto trabajo-familia.

Por otra parte, los autores Bennett, Beehr & Ivanitskaya (2017) agregan la variable edad, pues de acuerdo con su investigación, las diferencias generacionales (Baby Boomers, x y Millennials), el hecho de tener o no hijos y la edad de los hijos, juegan un papel importante en el CTF/CFT.

En el estudio que hacen Jiménez, Concha & Zuñiga (2012) acerca del *Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile*, se analizan la relación existente entre los niveles de conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en un grupo de 43 niños estudiantes y ambos padres trabajadores; el estudio es controlado por variables sociodemográficas que facilitan identificar, que diferencias como género y el número de hijos son variables influyentes que ocasiona mayor conflicto trabajo-familia para las mujeres a causa de los múltiples roles que ocupan.

## 6.1 Escala multidimensional para medir el conflicto Trabajo-Familia

Existen muchas escalas con diferente sustento teórico que han sido desarrolladas y algunas rigurosamente validadas para medir el conflicto entre el trabajo y la familia (Carlson et al., 2000).

En este sentido, han sido diversas las variables e instrumentos que se han empleado para realizar investigaciones del conflicto entre los dos ámbitos, no obstante, es difícil encontrar un instrumento robusto que contemple las dos direcciones del conflicto y sus diferentes dimensiones.

Como se puede observar en la tabla 2, existen muchas escalas que buscan medir una o varias direcciones del conflicto. Sin embargo, no se ha identificado una escala que permita medir ambas direcciones y todas las dimensiones del conflicto simultáneamente.

En esta ardua labor, Carlson et al. (2000), realizan una revisión de escalas para conocer cómo se ha medido este conflicto. Dentro de su búsqueda, identificaron 25 escalas que miden el conflicto de diferente forma (ver tabla 2). El total de estudios de esta tabla supera los 25, debido a que, si la escala medía más de una forma, se contabilizaban de manera separada.

**Tabla 2**

*Medición del conflicto.*

<b>Medición del conflicto</b>	<b>Cantidad</b>
Trabajo Interfiere con la Familia	8
Tiempo y tensión	
Familia Interfiere con el Trabajo	7



Tiempo y tensión	
Conflicto Trabajo-Familia General	5
Conflicto Trabajo-Familia Tensión	6
Conflicto Trabajo-Familia Tiempo y Tensión	2
Conflicto Trabajo-Familia Tiempo	3
Conflicto Trabajo-Familia Comportamiento	1
Conflicto Trabajo Interfiere con el No Trabajo Tiempo	1
Conflicto No Trabajo Interfiere con el Trabajo Tiempo	1
Trabajo Interfiere con la Familia Tiempo	1
Familia Interfiere con el Trabajo Tensión	1
Conflicto Trabajo Interfiere con el No Trabajo General	1

*Nota:* Elaboración propia con base en la tabla “Representación de las seis dimensiones del conflicto Trabajo- Familia en las escalas existentes” de Carlson et al (2000).

Después de realizar este ejercicio, Carlson et al. (2000) identificaron lo siguiente:

1. Separación de la dirección del conflicto: 12 de las 25 escalas.
2. Diferenciación de las formas de conflicto: 7 de las 25 escalas.
3. Medición del conflicto desde el comportamiento: 1 de las 25 escalas.

Con base en los insumos mencionados anteriormente, desarrollaron un primer estudio en el que se incluyeron ítems (31 en total) que no se repetían de las escalas desarrolladas por Bohlen & Viveros-Long (1981), Burley (1989), Duxbury, Higgings & Mills (1992), Frone, Russell & Cooper (1992), Gutek, Searle & Klepa (1991), Kopleman, Greenhaus & Connolly (1983) y Pleck (1978). Los motivos por los cuales no se utilizaron todas las escalas fueron, en primer lugar, que algunas incluían variables que no son de interés para el estudio como las demandas laborales y, en segundo lugar, porque las escalas que hacen referencia al “Work and Non-Work Conflict”<sup>2</sup> “no cumplen con el objeto de la investigación” (Carlson et al., 2000, p. 255). Es importante mencionar que, de los 20 ítems resultantes del primer ejercicio, no había representación de todas las dimensiones del conflicto, motivo por el cual, se tuvieron que desarrollar unos ítems que los incluyeran.

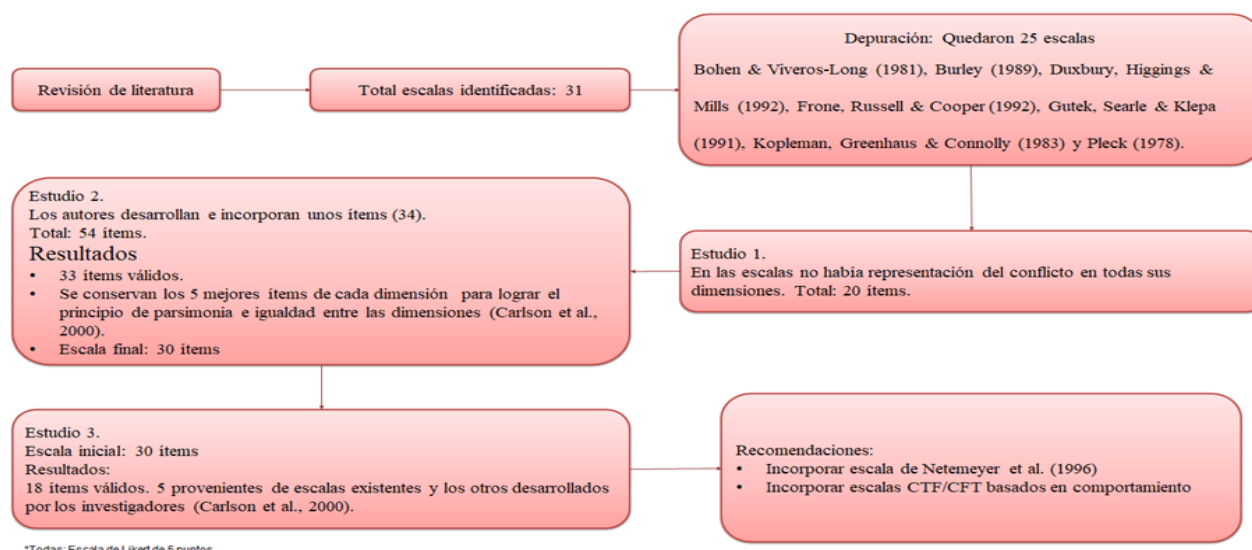
En el segundo estudio que se realizó a la escala, se incluyeron 34 ítems desarrollados por los investigadores del estudio, para un total de 54 ítems. Con la inclusión de los 34 ítems, todas las dimensiones del conflicto quedaron cubiertas (Carlson et al., 2000). Como resultado de este segundo estudio resultaron 33 ítems de los cuales se conservaron solo los 5 mejores ítems de

cada dimensión para lograr el principio de parsimonia e igualdad entre las dimensiones (Carlson et al., 2000). El resultado final fue una escala de 30 ítems.

Por último, en el tercer estudio que se le realizó a la escala, se manejaron los 30 ítems que resultaron del estudio 2. Después del ejercicio fueron eliminados en total 12 ítems. El resultado de este ejercicio arrojó una escala de 18 ítems, 5 provenientes de escalas existentes y los otros desarrollados por los investigadores (Carlson et al., 2000). El resumen del proceso se presenta en la figura 3.

### Figura 3

*Resumen de los estudios realizados por Carlson.*



*Nota:* Elaboración propia con base en el proceso del estudio de Carlson et al. (2000).

Como se refirió, el resultado final del estudio arrojó una escala de 18 ítems que contempla TIF/FIT basado en el tiempo, TIF/FIT basado en la tensión y TIF/FIT basado en el comportamiento, las cuales mostraron validez discriminante, consistencia interna e invarianza en

la estructura de factores entre las muestras. A continuación, se encuentra la información de los estadísticos (tablas 3 y tabla 4).

**Tabla 3**

*Estadísticos de las Dimensiones de la escala*

Dimensiones	Análisis factorial	Consistencia interna	Validez discriminante						
			1	2	3	4	5	6	
<b>Time-based work interference with family</b>		.87	-						
1. My work keeps me from my family activities more than I would like.	.80								
2. The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities.	.83								
3. I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities.	.85								
<b>Time-based family interference with work</b>		.79	.31	-					
4. The time I spend on family responsibilities often interfere with my work responsibilities.	.70								
5. The time I spend with my family often causes me not to spend time in activities at work that could be helpful to my career.	.76								
6. I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.	.83								
<b>Strain-based work interference with family</b>		.85	.58	.45	-				
7. When I get home from work I am often too frazzled to participate in family activities/responsibilities.	.73								
8. I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.	.87								
9. Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy.	.85								
<b>Strain-based family interference with work</b>		.87	.24	.76	.48	-			
10. Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.	.73								
11. Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.	.91								
12. Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job.	.89								
<b>Behavior-based work interference with family</b>		.78	.31	.40	.54	.47	-		
13. The problem-solving behaviors I use in my job are not effective in resolving problems at home.	.71								
14. Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home.	.72								
15. The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.	.74								
<b>Behavior-based family interference with work</b>		.85	.28	.26	.51	.45	.83	-	
16. The behaviors that work for me at home do not seem to be effective at work.	.87								
17. Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.	.87								
18. The problem-solving behavior that work for me at home does not seem to be as useful at work.	.69								

*Nota:* Elaboración propia con base en la información de Carlson et al. (2000).

**Tabla 4**

*Estadísticos de las Dimensiones de la escala (Test de medición de invarianza)*

Test de medición de invarianza						
Modelo de 6-dimensiones	$\chi^2$	df	$\chi^2_{diff}$	df <sub>diff</sub>	Índice de Ajuste Comparativo	Raíz del error cuadrático medio
Sin restricciones. (Modelo base)	451.20*	246			.96	0.39
Invarianza en la estructura de factores	472.78*	264	21.58	18	.96	0.39
Estructura de factores y correlación de la estructura de factores	487.52*	273	36.32	27	.96	0.39
Estructura de factores, correlación de factores error varianza invarianza	579.90*	291	119.70*	45	.94	0.43
*p< .01.						

*Nota:* Traducción de los autores. Tabla original de Carlson et al. (2000, p. 265) “Test of measurement Invariante”

Aunque para algunos autores como Villa & Bethencourt (2013), los estadísticos de la escala (la validez discriminante) pueden mostrar debilidades y prefieren utilizar otras escalas. Autores como Jiménez-Figueroa, Concha & Zúñiga, (2012), Tement, Korunka, & Pfifer (2010), y Jiménez-Figueroa, Mendiburo & Olmedo (2011) la han utilizado con éxito. Incluso, Matthews, Kath & Barnes-Farrell, (2010) desarrollaron una versión abreviada de la escala de Carlson et al. (2000).

En este sentido, dada la información de validez suministrada por Carlson et al. (2000), la robustez de la escala, y los resultados que se han obtenido con su utilización, esta escala fue elegida para la presente investigación.

Es importante mencionar que, aunque existen trabajos que han levantado información con la escala de Carlson et al. (2000) en países latinoamericanos como los trabajos de Jiménez-Figueroa, Concha & Zúñiga, (2012), y Jiménez-Figueroa, Mendiburo & Olmedo (2011), como en muchos estudios, tal como lo plantean Hederich-Martínez & Camargo-Urbe (2014) “algunos de estos trabajos fueron realizados sobre muestras de poblaciones en Latinoamérica, sin que en

ellos se hayan examinado las características psicométricas del instrumento” (p. 91), el ejercicio que se propone en esta investigación subsanará esta falencia.

Aunque la escala incluye ítems de todas las dimensiones del conflicto en ambas direcciones, Carlson et al. (2000) hacen dos sugerencias: 1) incorporar la escala de Netemeyer, Boles & McMurrin (1996) y; 2) incorporar una escala con ítems que midan el conflicto en sus dos dimensiones basado en el comportamiento.

Debido a lo expuesto anteriormente, se adicionarán, en primer lugar, la escala de Netemeyer et al. (1996) y, en segundo lugar, la escala de Dierdorff & Ellington (2008) para incorporar los ítems relacionados con el conflicto basado en el comportamiento.

## **6.2 Algunos estudios que han utilizado la Escala multidimensional de Carlson.**

La escala construida y validada por Carlson et al. (2000), se ha utilizado en varios países, para medir el conflicto trabajo -familia por su enfoque multidimensional (que la hace flexible) y porque conjuga, las tres maneras en que se presenta el conflicto: tiempo, tensión y conducta en las dos dimensiones: interferencia del trabajo con la familia e interferencia de la familia con el trabajo. Por ejemplo, en Eslovenia (Tement et al., 2010), se realizó un estudio para validar dos escalas existentes que miden el conflicto trabajo-familia y el enriquecimiento trabajo-familia, abordando la dimensionalidad, la adecuación de interacciones, la confiabilidad y la validez del constructo a través de una muestra de 214 empleados de empresas e instituciones eslovenas; para esto, se analizaron las características métricas de la escala del conflicto trabajo-familia creada y validada por Carlson et al. (2000) y las escalas de enriquecimiento trabajo-familia de Carlson et al. (2006).

Los investigadores (Tement et al., 2010) utilizaron antecedentes y resultados similares a los de Carlson et al. (2000) y Carlson et al. (2006), agregando solo algunos adicionales. Luego de

una rigurosa traducción del inglés al esloveno, las escalas fueron probadas en cuanto a dimensionalidad, adecuación del ítem, confiabilidad y varios aspectos de validez de constructo como la validez discriminante y las relaciones diferenciales con otros constructos. Para quienes las escalas suponen desarrollos recientes en la investigación de la interfaz trabajo-familia y consideran las dificultades que se presentan en los dos dominios del conflicto trabajo- familia y no solo en uno de ellos como las relaciones deterioradas con supervisores, familiares o compañeros, concluyendo que estas dos escalas de Carlson et.al (2000 y 2006) fueron las primeras escalas multidimensionales de la interfaz trabajo-familia validadas en el contexto esloveno y las cuales recomiendan para el examen futuro de las características métricas es el uso de escalas en muestras más grandes de diferentes ocupaciones.

Por otro lado, Jiménez et al. (2012), realizaron un análisis de la relación entre los niveles del conflicto trabajo-familia, autoeficacia y estilos parentales en la ciudad de Tasca-Chile, con 43 niños estudiantes y ambos progenitores trabajadores, ejerciendo un control sobre las variables sociodemográficas e identificando diferencias de género por variables y su relación con el número de hijos. Los instrumentos utilizados fueron: una escala de auto eficacia parental elaborada por los autores de 11 ítems tipo Likert de 10 puntos; un cuestionario de percepción de estilos parentales de Richaud (2007) compuesto por 32 ítems sobre conductas de los padres hacia los hijos; y la escala del conflicto trabajo-familia,C.T.F., de Carlson et al.(2000), que contiene 18 ítems y mide las dos direcciones del conflicto, es decir, el trabajo interfiriendo en la familia y la familia interfiriendo en el trabajo, con sus tres dimensiones de conflicto basado en el estrés, el comportamiento y el tiempo.

Los resultados del trabajo de Jiménez et al. (2012), muestran que las progenitoras se ven muy afectadas por el C.T.F. tal como lo sostienen Amarís (2004) y Hernández (2008), en el

sentido que a las mujeres les causa mayor complicación separar las responsabilidades del trabajo de las de la familia.

Por consiguiente, Jiménez et al. (2011) analizan las relaciones entre satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de 128 trabajadores técnicos y profesionales chilenos entre 20 y 49 años, a quienes se les aplicaron tres instrumentos de medición de las variables mencionadas. Para este análisis utilizaron cuatro instrumentos, a saber:

1. La escala de satisfacción familiar por adjetivos, ESFA (Barraca & López-Yarto, 2003), de 27 ítems, organizados por pares de adjetivos antónimos.
2. Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia, C.T.F. (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), de 18 ítems, mide la dirección del conflicto (el trabajo interfiriendo en la familia y la familia interfiriendo en el trabajo) y reporta el tipo de conflicto en tres dimensiones: conflicto basado en el estrés, conflicto basado en el comportamiento y conflicto basado en el tiempo.
3. Inventario de Percepción de Apoyo Familiar, I.P.A.F., compuesto por 42 ítems y mide tres dimensiones: consistencia afectiva, adaptación y autonomía familiares.
4. Encuesta de caracterización sociodemográfica ad hoc, en la que se solicita información acerca de edad, estado civil, número y edad de los hijos, y antigüedad en el puesto de trabajo.

Los resultados del estudio, en cuanto a los constructos de satisfacción y apoyo familiares como predictores del conflicto trabajo-familia concluyeron que en ambos casos son predictores significativos, siendo el apoyo familiar el que muestra mayor peso estadístico.

Villa y Bittencourt (2013), consideran que, aunque el aporte de la investigación de Carlson et al. (2000), fue muy grande, al realizar el examen detallado de los indicadores psicométricos se identifica una debilidad respecto a la validez discriminante de la de las dimensiones. Al analizar los coeficientes de covarianza entre las dimensiones muestra que dos de ellas eran fuertes dándose “un solapamiento entre los factores: las dimensiones interferencia de



la familia en el trabajo en función del tiempo e interferencia de la familia en el trabajo en función de la tensión presentaron una covarianza de 0,76; y las dimensiones interferencia de la familia en el trabajo basada en el comportamiento y la interferencia del trabajo en la familia basada en el comportamiento tuvo una covarianza de 0,83” (Villa & Bittencourt, 2013, p.206).

Más recientemente, Carlson y Frone (2003) sugirieron que la separación entre la interferencia de la familia en el trabajo y la interferencia del trabajo en la familia no explica en su totalidad la complejidad del conflicto trabajo-familia. Por tanto, proponen diferenciar entre las interferencias de origen interno (psicológico) y de origen externo al individuo (conductual).

Los autores, hace relación a interferencias de comportamiento entre los dos ámbitos que se producen cuando surgen demandas que no pueden controlar. Que son mencionados por Villa y Bittencourt, (2013), a saber: la interferencia interna del trabajo con la familia, la interferencia externa del trabajo con la familia, la interferencia interna de la familia con el trabajo, la interferencia externa de la familia con el trabajo.

Por otra parte, es importante mencionar en relación al conflicto basado en el comportamiento, que el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, SWING), desarrollado por Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff & Kinnunen (2005), busca adecuar la escala realizada en Estados Unidos a una muestra europea, superando algunas limitaciones de la escala de Grzywacz & Marks (2000), consistente en “el solapamiento” de unos de los ítems con otros constructos como: fatiga o apoyo familiar.

En el nuevo instrumento, Geurts et al. (2005) se basa en el concepto de interacción trabajo-familia, y lo definen como un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio es influenciado por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio. Esta escala consta en su versión final de 22 ítems,

cuyo formato de respuesta es tipo Likert, aquí la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada situación propuesta en una escala de 4 grados (de 0 a 3).

El modelo propone la existencia de cuatro subescalas en dos direcciones la interacción: trabajo-familia o familia-trabajo y de acuerdo al tipo de relación que existe entre ambos dominios: positiva o negativa. Este instrumento en versión española del «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)», por ser teóricamente elaborado y tener acertadas propiedades psicométricas, fue validado en otros países europeos como Francia (Lourel, Gana & Wawrzyniak, 2005).

### **6.3 Escala de Netemeyer, Boles & McMurrrian**

Con base en la sugerencia realizada por Carlson et al. (2000), sobre la incorporación de la escala de Netemeyer, McMurrrian & Boles (1996) al constructo “Escala Multidimensional del conflicto trabajo-familia”, se tomó su escala, validada a su vez por Boyar, Carson, Mosley, Maertz & Pearson (2006).

Esta herramienta se sustenta sobre la siguiente definición de ambos conflictos:

El CTF es una forma de conflicto entre roles en el que las demandas generales de tiempo dedicado al trabajo y la tensión creada por este interfieren con el desempeño de las responsabilidades relacionadas con la familia. El CFT es una forma de conflicto entre roles en la que las demandas generales de tiempo dedicado a la familia y la tensión creada por esta interfieren con el desempeño de las responsabilidades relacionadas con el trabajo (Netemeyer et. Al, 1996, p. 401).

Esta herramienta fue validada en inglés por Boyar, Carson, Mosley, Maertz & Pearson (2006). Los autores utilizaron la escala completa de Netemeyer et al. (1996) y le adicionaron una escala que hace referencia a la intención de dejar la empresa.

Aunque para la presente investigación no se utilizará la escala propuesta por Boyar et al. (2006), se expone, debido a que en ambas investigaciones (Netemeyer et al., 1996 y Boyar et al. 1996) la herramienta demuestra altos niveles de validez.

La escala está conformada por diez preguntas, cinco hacen referencia al CTF y las otras cinco al CFT y se miden por medio de una escala de Likert de 7 puntos.

Las preguntas de esta escala son las siguientes:

Relacionadas con el CTF (basadas en tiempo y tensión):

Por favor, indique el nivel en el que usted está o no de acuerdo con los siguientes enunciados (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Algo en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo de acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo).

**Tabla 5**

*Escala de Netemeyer et al. (1996). Preguntas relacionadas con el CTF (basadas en tiempo y tensión)*

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

*Nota:* Elaboración propia con base en los insumos del artículo de Boyar et al. 1996

Relacionadas con el CFT (basadas en tiempo y tensión):

Por favor, indique el nivel en el que usted está o no de acuerdo con los siguientes enunciados (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Algo en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo de acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo).

### **Tabla 6**

*Escala de Netemeyer et al. (1996). Preguntas relacionadas con el CFT (basadas en tiempo y tensión)*

1. The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.
2. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.
3. Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.
4. My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.
5. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.

*Nota:* Elaboración propia con base en los insumos del artículo de Boyar et al. 1996

### **6.4 Lambert, Liub, Jiangc, Kelleyc & Zhangb (2020), O\*NET y Ocupaciones según el ministerio del trabajo.**

El número de estudios que mide el conflicto ya sea CTF o CFT desde el comportamiento son mucho menos que los que miden el conflicto desde el tiempo y la tensión, debido a su complejidad (Dierdorf & Ellington, 2008). Como mencionan Dierdorf & Ellington (2008), “desde hace más de 30 años” (p.890) se ha manifestado la necesidad del estudio del conflicto basado en el comportamiento, sin embargo, ha estado ausente en la literatura (Dierdorf & Ellington, 2008) y, cuando ha estado presente, se presentan inconsistencia como las que

evidencian Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood & Lambert (2007), que dan cuenta no solo de lo poco explorado este campo sino de lo “poco que sabemos sobre la conceptualización del trabajo” (p. 34). Esto, evidencia un gran problema ya que, como mencionan Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood & Lambert (2007), el conflicto basado en el comportamiento, al igual que en el tiempo y la tensión, es un estresor.

Dentro de los resultados de un estudio realizado por Dierdorf & Ellington (2008), en el contaron con una muestra de 1.367 se encontró lo siguiente:

- “Las personas que necesitan, sustancialmente, las interacciones con otros para poder cumplir con las obligaciones de su trabajo son más propensos a percibir mayores niveles de CTF” (Dierdorf & Ellington, 2008, p. 890). Esto valida la proposición que hacen los autores la cual plantea que “niveles altos de interacción en el trabajo aumentan la fatiga y generan un agotamiento de los recursos que la persona necesita para cumplir con las necesidades que demanda el rol familiar” (Dierdorf & Ellington, 2008, p. 890). Igualmente, las personas cuyas ocupaciones implican ser responsables de otras personas experimentan niveles más altos de CTF.
- Es importante mencionar que, dentro de los resultados se encontró que los antecedentes del trabajo tienen incidencia de manera bidireccional. Sin embargo, “la dirección CTF es más frecuente y fuerte que la CFT” (Dierdorf & Ellington, 2008 p. 890)

Lo expuesto anteriormente, demuestra lo importante y a la vez complejo, que puede ser la medición del conflicto basado en el comportamiento, asunto que podría ser reflejo de uno de los motivos por los cuales no se encuentran tantos estudios que incluyan el conflicto basado en el comportamiento.

Debido a esto, a continuación, se va a ampliar la definición del conflicto basado en el comportamiento y su complejidad para la medición.

Según Edwards & Rothbard (2000), “el conflicto basado en el comportamiento no implica necesariamente demandas conflictivas de múltiples roles, sino que simplemente implica algún tipo de interferencia conductual al desempeñar diferentes roles” (p. 884).

En esta línea, se debe tener en cuenta que las ocupaciones pueden tener algunas exigencias psicológicas, que pueden variar de una a otra y que tienen incidencia en las características psicológicas de quienes las desempeñan (Strong, Jeanneret, McPhail, Blakley & D'Egidio, 1999). Esto, a su vez, se ve afectado por las interacciones interpersonales del entorno psicosocial del trabajador (Evans, Johansson & Carrere, 1994). Lo que implica, incluir las ocupaciones y los diferentes tipos de interacciones de cada persona.

Según Strong et al. (1999), estas relaciones interpersonales son de tres tipos: 1) Nivel de interdependencia con otras personas o roles de trabajo; 2) Personas bajo su responsabilidad y; 3) Relación con conflictos que se dan por la naturaleza del rol. Todas, influyen en el comportamiento de las personas llegando a ocasionar estrés (McGrath, 1976).

Las escalas elegidas para ser incorporadas en el estudio fueron las de O\*NET y Lambert, Liub, Jiangc, Kelleyc & Zhangb (2020) y la categorización de las ocupaciones será del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia.

La escala de Lambert et al. (2020), fue elegida, debido a que hace referencia al conflicto basado en el comportamiento en las dos direcciones. Esta escala está conformada por tres ítems, dos de ellos miden el CTF y uno el CFT (Ver tabla 7) y se miden por medio de una escala de Likert de 6 puntos. El alfa de Cronbach para toda la escala es de .88 (Lambert, Liub, Jiangc, Kelleyc & Zhangb, 2020, p. 565).

**Tabla 7***Escala de Lambert.*

<b>Pregunta</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
1. The behaviors I use at work do not help me to be a better person at home.	.88
2. The behaviours I learned at work do not help me to be a better parent, spouse, friend and so forth.	.89
3. The behaviors that are affected at home do not seem to be effective at work.	.66

*Nota:* Elaboración propia con base en los insumos del artículo de Lamberta, Liub, Jiange, Kelleyc & Zhangb (2020)

**O\*NET**

Dierdorf & Ellington (2008), en su estudio “It’s the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work–Family Conflict Across Occupations”, utilizan tres escalas para medir los antecedentes del CTF, es decir, los tres tipos de interacciones que mencionan Strong et al. (1999), los cuales se expusieron anteriormente. Las escalas fueron desarrolladas y utilizadas frecuentemente por el programa O\*NET.

El programa O\*NET es la principal fuente de información ocupacional” (O\*NET) de EE. UU. La información se levanta por medio de un muestreo aleatorio estratificado, que brinda información representativa tanto de la fuerza laboral (Dierdorf & Ellington, 2008) norteamericana como de algunas de las características del mercado laboral (O\*NET).

Debido a que no se cuenta con la información estadística proveniente de la O\*NET para la validez de las escalas, esta información se ha tomado del ejercicio realizado por Dierdorf & Ellington (2008).

La medición de los antecedentes se hace por medio de tres escalas y cada una de ellas mide uno de los tres tipos de conflicto. En primer lugar, se encuentra la escala de interdependencia. Esta escala está conformada por tres preguntas y se mide por medio de una escala de Likert de 5 puntos (ver tabla 8).

### **Tabla 8**

#### *Escala de interdependencia.*

Pregunta
1. Work with or contribute to a work group or team?
2. Deal with external customers (as in retail sales) or the public in general (as in police work)?
3. Coordinate or lead others in accomplishing work activities (not as a supervisor or team leader)?

*Nota:* Elaboración propia con base en la información suministrada en el artículo de (Dierdorf & Ellington, 2008).

En segundo lugar, se encuentra la escala de responsabilidad, la cual está conformada por dos preguntas que se miden por medio de una escala de Likert de 5 puntos (ver tabla 9).

### **Tabla 9**

#### *Escala de responsabilidad.*



Pregunta
1. How responsible are you for work outcomes and results of other workers?
2. How responsible are you for the health and safety of other workers?

*Nota:* Elaboración propia con base en la información suministrada en el artículo de (Dierdorf & Ellington, 2008).

Por último, se encuentra la escala de conflictos interpersonales, la cual está conformada por tres preguntas y se mide por medio de una escala de Likert de 5 puntos (ver tabla 10).

### **Tabla 10**

*Escala de conflictos interpersonales.*

Pregunta
1. How often are conflict situations a part of your current job?
2. How often is dealing with unpleasant, angry, or discourteous people a part of your current job?
3. How often is dealing with violent or physically aggressive people a part of your current job?

*Nota:* Elaboración propia con base en la información suministrada en el artículo de (Dierdorf & Ellington, 2008).

Según los reportes de Dierdorf & Ellington (2008) “El análisis confirmatorio de factores verificó el carácter distintivo de estas medidas” (p. 887). El modelo de tres factores cuenta con un índice de bondad de ajuste de 0,96, un índice de ajuste comparativo de 0,94, un residuo medio cuadrado estandarizado de 0,05, un error cuadrático medio de aproximación de 0,08 y una mejora significativa en el ajuste con respecto a un modelo de un factor evaluado con la prueba de diferencia chi-cuadrado ( $p < 01$ ) (Dierdorf & Ellington, 2008).

Otros estudios, como el de Gardner, Lauricella, Ryan, Wadlington & Elizondo (2021), han utilizado data proveniente de O\*NET (una de las escalas de conflicto basado en el comportamiento) con muy buenos resultados.

Adicionalmente, buscando ser consistentes con los estudios mencionados antes, especialmente con el de Dierdorf & Ellington (2008), se incorporará una lista de ocupaciones cuya finalidad no es exploratoria sino de control, teniendo en cuenta la clasificación única de ocupaciones para Colombia, CUOC, del Ministerio del trabajo y tomando los seis (6) primeros grandes grupos de dicha clasificación (0,1,2,3,4,5), que son en su orden: las fuerzas militares, directores y gerentes, profesionales, científicos e intelectuales, técnicos y profesionales del nivel medio, personal de apoyo administrativo y trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercado, por tratarse de aquellos trabajos que pueden ser desarrollados mediante bajo alguna modalidad de flexibilidad laboral espacial.

**Tabla 11**

*Ocupaciones por nivel de competencia*

	<b>Grandes grupos de la CUOC</b>	<b>Nivel de competencias</b>
0	Fuerzas Militares	1 ,2 ,3, 4
1	Directores y gerentes	3,4
2	Profesionales, científicos e intelectuales	4,3
3	Técnicos y profesionales del nivel medio	2,3
4	Personal de apoyo administrativo	2
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	2,3

6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros	2,3
7	Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	2
8	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	2
9	Ocupaciones elementales	1

*Nota:* Tomado de clasificación única de ocupaciones en Colombia Ministerio del Trabajo.

Para lograr una adaptación de las escalas a Colombia y poder realizar los respectivos controles, no solo demográficos, sino ocupacionales, se tomará la definición de ocupación y clasificación del Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. Esto permitirá, en primer lugar, que las personas se puedan autodenominar en la ocupación y, en segundo lugar, al equipo investigador, realizar los controles que la variable permita.

En cuanto a su definición, en Colombia se define ocupación como un “conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen” (MINTRABAJO, sf, p. 14).

## **7. Marco de Referencia**

Para la elaboración del marco de referencia de la presente investigación, se realizó una exploración de diferentes postulados teóricos, empíricos y legales, que describen y explican los elementos asociados al conflicto trabajo-familia de manera bidireccional. Diferentes investigadores han medido el conflicto trabajo-familia de forma unidireccional y recientemente, han comenzado a reconocer la dualidad del conflicto trabajo-familia considerando

ambas *direcciones*: interferencia del trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo.

Es así como, primero, se hará mención del marco filosófico antropológico con autores como Yepes y Aranguren (2003), Martínez (2015) y la OIT, cuyos conceptos sirven para sustentar la investigación y la relación del ser humano con el trabajo, como dimensión que hace parte de su desarrollo, con la cual interactúa de múltiples formas y le permite no solo satisfacer necesidades básicas de su persona, sino también potenciar quién es desde diferentes ámbitos. Posteriormente, se desarrolla el marco teórico-conceptual con aportes de varios autores como Rodríguez (1994), Cavieres (2004), Idrovo y Leyva (2014), Andrade & Landero (2014), Álvarez & Gómez (2011), Jiménez, et al. (2012), Gómez et al (2015), Jiménez, Concha & Zúñiga (2012), haciendo foco en Michel (2010) y Carlson (2000) quienes, como se verá más adelante en el marco teórico-conceptual, presentan el más idóneo, para conseguir la información que se necesita en aras de alcanzar los objetivos de investigación planteados para este proyecto. Finalmente, se expone el marco legal con aportes de Bertranou (2021), OIT, la Corte Constitucional (2021) y Ambrosio (2017), que muestra las legislaciones que regulan el teletrabajo y el trabajo remoto en Colombia su incidencia o no en las políticas de conciliación para mediar el conflicto trabajo-familia.

### **7.1 Marco filosófico antropológico**

Yepes y Aranguren (2003) exponen que el ser humano, además de ser vivo, es persona, es decir tiene una capacidad intelectual y un cuerpo que le permite actuar conforme a sus intereses. No actúa solo bajo los principios de estímulo-respuesta, sino que puede razonar, buscando satisfacer no solo sus necesidades básicas (comer, dormir, etc.), sino también sus metas

personales. Estas acciones que buscan la realización personal son causadas por la voluntad, el conocimiento y el aprendizaje, superando así las barreras del instinto y la automaticidad. De esta manera, la persona va en busca de un sustento que le genere bienes y servicios no solo para vivir, sino también para auto realizarse y cumplir sus metas. Una manera de lograr esto es a través de los diferentes contextos en el que está inmerso. Específicamente se abordarán la familia y el trabajo, teniendo en cuenta que estos dos ámbitos en términos de Hernáez e Idrovo (2010) son fundamentales para las personas adultas en las diferentes culturas.

Hernáez e Idrovo (2010) afirman que existen razones de tipo cultural que, además de las condiciones de carácter externo y estructural, dificultan el equilibrio entre el trabajo y la familia, por ejemplo, Dodanwala, Santoso & Shrestha (2022) exploraron las diferentes dimensiones del conflicto trabajo-familia y el estrés laboral, evaluando el papel mediador del conflicto trabajo-familia basado en el tiempo y la tensión con respecto a las variables de sobrecarga de rol y estrés laboral, con una muestra analizada conformada por 508 trabajadores de empresas constructoras en Sri Lanka, (Antiguo Ceilán, en el sur de Asia) que fueron seleccionados al azar para realizar un cuestionario diseñado para abarcar las hipótesis de investigación. Para medir la sobrecarga de rol y estrés laboral se utilizó la escala de Likert de Tate et al (1997) y para medir el conflicto trabajo-familia se ha usado la literatura (Matthews et al., 2006; Nomaguchi, 2009; Voydanoff, 1988 & Winslow, 2005). Dentro de los resultados se encontró que la sobrecarga laboral predice el tiempo y la tensión, trayendo un mayor efecto en la familia dentro del conflicto trabajo-familia. La alta carga laboral trae consigo mayor agilidad, y ampliación en el horario de trabajo. En efecto, cuando los empleados trabajan más rápido, se cansan física y psicológicamente, lo que ocasiona problemas en la familia.

En concordancia con lo anterior, en Colombia se le da gran importancia a la familia lo cual se refleja en las decisiones que en sus vidas personales y laborales toman sus habitantes.

La investigación de Hernáez e Idrovo (2010) con hombres y mujeres mayores de 40 años, trabajadores de estrato 5 y 6 en Bogotá, se centró en determinar cómo el trabajo doméstico, que es parte del ámbito familiar, afecta el ámbito laboral y se constituye en factor relevante al conciliar Trabajo-Familia. Los resultados, concluyen Hernáez e Idrovo (2010), se alinean con lo sentado en la literatura sobre el tema, en el sentido de que son las mujeres quienes mayor contacto tienen con lo doméstico, bien porque piensan que socialmente es lo que se espera de ellas o sencillamente porque quieren hacerlo.

## **7.2 Marco teórico-conceptual**

Para el desarrollo de la presente investigación, se ha considerado que los conceptos fundamentales a definir son: familia y trabajo. Una vez aclaradas las perspectivas desde donde se asumen los mismos, se realiza una revisión de la parte conceptual y teórica del tema objeto de estudio.

El conflicto trabajo-familia se inscribe como objeto de estudio en las ciencias sociales y este trabajo en particular presenta los elementos teórico-conceptuales de la relación trabajo familia en los que se soporta, así como las principales perspectivas del conflicto trabajo-familia con los conceptos y teorías que gravitan alrededor de ellas.

La familia ha sido definida como la célula básica de la sociedad y la primera forma universal de organización social. La familia tiene diferentes funciones, entre las cuales se encuentran la afectividad expresada entre sus miembros; la función social, que determina las relaciones que se establecen entre sus miembros y la económica, que permite a los miembros de la unidad familiar lograr el sustento de las necesidades básicas (Martínez, 2015).

Con respecto a la función económica, se muestra una ejemplificación de la razón del trabajo, como el sustento diario, pero no solo eso, para autores como López-Aranguren (2005) el trabajo además de permitir a las personas integrarse en el mercado laboral para suplir necesidades básicas, les permite su integración social, en tanto dependiendo de la labor y las posibilidades que se les otorgue, se harán parte de determinados grupos sociales, decir, no ostenta las mismas alternativas sociales quien cuente con un trabajo mediante un contrato laboral a término indefinido, que quien cuente con un contrato por prestación de servicios o quien trabaje en la informalidad sin ningún tipo de contratación. O sea que, el trabajo y la forma de pactarlo ofrece respaldo a las transacciones que puedan realizar los individuos accediendo a bienes y servicios que les dará cierto estatus social.

En ese sentido, el trabajo se define como una agrupación de tareas humanas, cuyo fin es la producción de bienes y servicios en una economía que, satisfaga las necesidades básicas de las personas. Así mismo, se considera como fuente de dignidad personal, familiar y social debido a las oportunidades, crecimiento y desarrollo de la sociedad (OIT, 2004). Hoy en día, como consecuencia del avance tecnológico, el trabajo se puede llevar a cabo bajo modalidades como el teletrabajo, el trabajo en casa, el trabajo remoto y otras formas de flexibilidad laboral espacial, lo cual permite el traslado de labores presenciales a la distancia, a través del uso de las TICs (OIT, 2011).

Por otra parte, pensar en el trabajo como mecanismo de inclusión social, es considerarlo como recurso de integración económica y social, que satisface las necesidades básicas del ser humano y para conseguir alcanzar las metas en diferentes áreas, como la educación, la vida social, la diversión, entre otras actividades (López-Aranguren, 2005).

La evolución histórica del estudio de la relación trabajo-familia se puede plantear, como lo hacen Lavassani y Movahedi (2014), como un continuo que se mueve entre la segmentación y la integración, el cual se puede dividir en tres grupos, con base en la perspectiva que se tenga de la relación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar (Lavassani & Movahedi, 2014).

El primer grupo, según Lavassani y Movahedi (2014), es el que abarca las teorías que tienen una perspectiva de conflicto entre los dos ámbitos (Segmentación y funcionalismo estructural) que se da desde 1900 y hasta finales de los años 60.

El segundo grupo, planteado por Lavassani y Movahedi (2014), es el que está comprendido por una perspectiva de compensación entre las dos esferas (compensación, compensación reactiva y suplementaria). Estas se dan entre finales de los años 70 y principio de los 90.

Por último, el tercer grupo propuesto por Lavassani y Movahedi (2014), es en el que se encuentran aquellas teorías que tienen una perspectiva de balance entre los dos ámbitos (derramamiento, mejora de los roles y el modelo de enriquecimiento), el cual inicia a finales de los años 80 y llega hasta hoy en día.

Aunque algunos autores como Edwards y Rothbard (2000), agrupan las teorías en causales (la teoría del derramamiento, el modelo compensatorio y la teoría de los límites) y no causales (el modelo de segmentación, el de congruencia y el de identidad o integrativo), el equipo investigador ha decidido utilizar la agrupación propuesta por Lavassani y Movahedi (2014) debido, en primer lugar, a que le dan un orden cronológico asociado a una fundamentación teórica evolutiva que permite una mejor comprensión por parte del lector y, en segundo lugar, porque el objetivo de la investigación no es la problematización de las

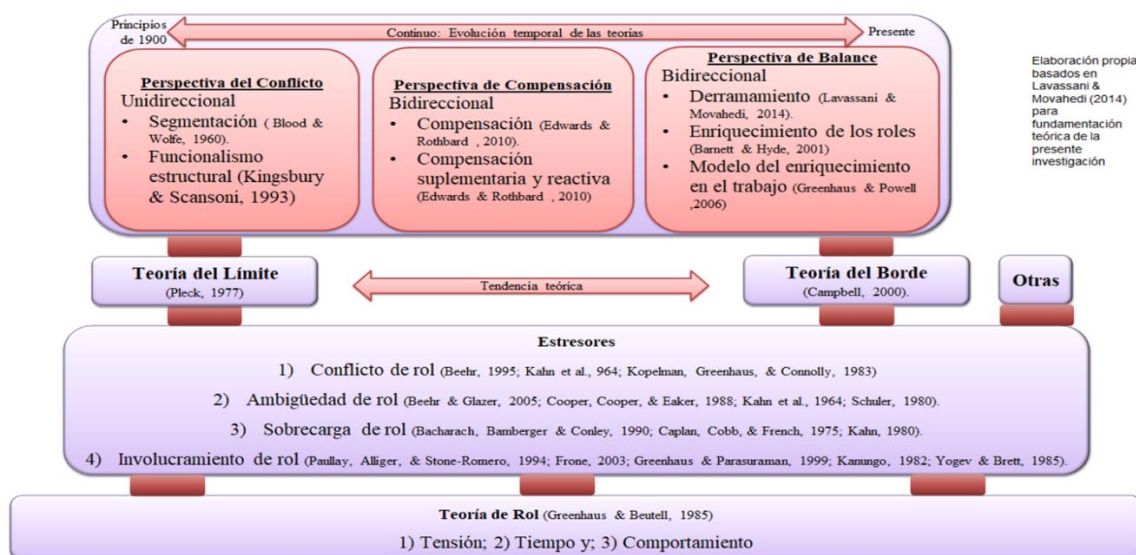


agrupaciones y sus corrientes, pero sí, utilizar la agrupación para exponer las teorías, brindar un contexto histórico y teórico.

La estructura teórica propuesta para la presente investigación se expone en el diagrama de la figura 4 que se encuentra a continuación y su contenido se desarrollará a lo largo del marco de referencia del presente proyecto.

## Figura 4

*Estructura teórica del proyecto.*



*Nota:* El gráfico muestra la fundamentación teórica de la presente investigación. Fuente:

Elaboración propia basados en Lavassani & Movahedi (2014).

### 7.2.1 Teoría de roles

A lo largo del tiempo, “los estudios sobre trabajo y familia se han enfocado en estudiar, el conflicto entre los diferentes roles que tienen los individuos en la sociedad, específicamente su rol en el trabajo y como miembros de familia” (Lavassani & Movahedi, 2014, p. 8).

Este conflicto Greenhaus y Beutell (1985) lo describieron como un conflicto inter-roles, en el que “las presiones de los roles laboral y familiar son mutuamente incompatibles en algún sentido” (p. 77) y puede traer consecuencias negativas de un ámbito hacia el otro (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, Russell & Cooper, 1992; Michael, et al., 2010). La tensión será tanto del ámbito laboral al familiar como del familiar al laboral, dependiendo del dominio que tenga un mayor significado en la vida de la persona, asunto que se puede complejizar cuando ambos roles son importantes para la persona (Michael et al., 2010).

Dentro de esta definición, Greenhaus y Beutell (1985) identificaron tres formas de conflicto que se pueden dar entre el trabajo y la familia, los cuales se mantienen vigentes. Estos conflictos son: 1) Conflicto basado en el tiempo (se da cuando la demanda de tiempo de un ámbito interfiere con el tiempo que demanda el otro ámbito); 2) Conflicto basado en el comportamiento (sucede cuando uno de los ámbitos requiere un comportamiento o tiene unas expectativas específicas que interfieren en el otro ámbito) y; 3) conflicto basado en la tensión (se da cuando uno de los ámbitos produce unas tensiones psicológicas, emocionales y cognitivas que interfieren con el otro ámbito).

Con base en las formas de conflicto (propuestas en la teoría de roles Greenhaus & Beutell, 1985), la bidireccionalidad (Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983) y la discriminación de la direccionalidad (Frone, Russell & Cooper, 1992) del mismo, Gutek et al. (1991) identificaron seis dimensiones para este conflicto: 1) Interferencia del Trabajo en la Familia basada en el tiempo; 2) Interferencia del Trabajo en la Familia basada en la tensión; 3) Interferencia del Trabajo en la Familia basada en el comportamiento; 4) Interferencia de la Familia en el Trabajo basada en el tiempo; 5) Interferencia de la Familia en el Trabajo basada en la tensión y; 6) Interferencia de la Familia en el Trabajo basada en el comportamiento.

La teoría de roles es la base de diferentes teorías desde las que se estudia el conflicto entre los ámbitos laboral y familiar. Las teorías de los límites (Boundary theory) y de los bordes (Border theory) son las teorías más utilizadas para el estudio de esta relación y sobre las que se fundamentan, otras teorías como la de segmentación (segmentation), el funcionalismo estructural (structural functionalism), la compensación (compensation), la compensación suplementaria y reactiva (supplemental and reactive compensation), el derramamiento (spillover), el enriquecimiento de los roles (role enhancement) y el modelo del enriquecimiento en el trabajo (work enrichment model). Sobre estas teorías se hará referencia más adelante.

En este sentido, desde la teoría, se han identificado unos estresores que surgen como resultado de las tensiones entre los roles que se desempeñan en los diferentes ámbitos, estos son: 1) el conflicto de rol; 2) la ambigüedad del rol; 3) la sobrecarga del rol y; 4) el involucramiento en el rol.

**El conflicto de rol** hace referencia a la presión que un rol puede ejercer sobre la persona, haciéndola incompatible con el otro rol (Beehr, 1995; Kahn et al., 1964; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983)

**La ambigüedad del rol** alude a la falta de claridad sobre los deberes, objetivos y responsabilidades del rol familiar y laboral, generando así, líneas difusas para diferenciar los objetivos y responsabilidades del rol familiar y el laboral (Beehr & Glazer, 2005; Cooper, Cooper, & Eaker, 1988; Kahn et al., 1964; Schuler, 1980).

**La sobrecarga del rol laboral** se caracteriza por la percepción de sobrecarga de tareas del rol (Bacharach, Bamberger & Conley, 1990; Caplan, Cobb, & French, 1975; Kahn, 1980). Este también abarca las demandas de tiempo de cada rol.

Finalmente, el **involucramiento de rol** hace referencia al grado de compromiso, apego, interés y participación de la persona hacia un rol. El apego se va a determinar por el nivel en el que la persona se ve inmersa con mayor frecuencia en las actividades cotidianas de ese rol. Este involucramiento también incluye el nivel de preocupación de la persona por responder a las demandas y expectativas de dicho rol (Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994; Frone, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Kanungo, 1982; Yogeve & Brett, 1985).

#### **7.2.1.1. Teoría de los límites (Boundary theory)**

Para el planteamiento de la teoría de los límites (boundary theory), Pleck (1977) parte de la definición de lo que él llama “Work-Family role system” (sistema de roles trabajo-familia). Este sistema, basado en el sistema tradicional en el que se especifican la especialización y responsabilidades según el sexo de la persona, está conformado por el rol femenino y masculino en el trabajo y el rol femenino y masculino en el hogar (Pleck, 1977, p. 417).

El análisis de estos cuatro roles (roles laborales y familiares de hombres y mujeres) “como componentes de un sistema de roles implica especificar cómo se articula cada rol con los demás a los que está vinculado, y cómo las variaciones en la naturaleza de cada rol, o el hecho de que el rol se actualice o no, afecta los otros roles” (Pleck, 1977, p. 417).

Desde la teoría de los límites, planteada por Pleck (1977) y alimentada por Oslen (1983), la vida social se divide en dos esferas, la laboral y la familiar, en las cuales un individuo no puede desempeñarse al mismo tiempo. Esta teoría tiene una perspectiva conflictiva de la relación trabajo-familia y tienden a la segmentación, como lo mencionan Lavassani y Movahedi (2014).

Hoy en día, debido a la situación generada por la pandemia, ha crecido el interés por conocer cómo están gestionando las personas los límites entre el ámbito laboral y el familiar/personal (Gardner, Lauricella & Ryan, 2021).

### **7.2.1.2 Teoría de los bordes (Border theory)**

A diferencia de la teoría de los límites (boundary theory) expuesta anteriormente, la teoría de los bordes (border theory) tiene una perspectiva positiva de la relación entre el trabajo y la familia, la entiende como una interacción constante cuyo entendimiento, sirve para buscar el balance entre los ámbitos (Campbell, 2000).

Esta teoría plantea, en primer lugar, que “la conexión entre el trabajo y la familia no es emocional sino humana” (Campbell, 2000, p. 748). En segundo lugar, propone que las personas son “border-crossers” (cruzadores de fronteras, hacen transiciones frecuentes entre los ámbitos), es decir, “continuamente pasan la frontera entre los dos mundos” (laboral y familiar) (Campbell, 2000, p. 748). Por último, “existe una relación en la que las personas son moldeadas por el entorno, pero a la vez, moldean su entorno” (Campbell, 2000, p. 748).

Desde esta teoría se plantea que los bordes, son líneas que indican dónde empieza y dónde termina uno de los ámbitos y estos límites pueden ser físicos, temporales o psicológicos.

Los límites físicos hacen referencia al lugar en el que uno de los ámbitos tiene lugar. Los límites temporales hacen referencia a los horarios que se establecen para cada esfera. Por último, los límites psicológicos, hacen referencia a auto-creaciones (Rychlack, 1981) que hacen las personas en cuanto a patrones de pensamiento, emociones, etc.

Lo expuesto anteriormente evidencia la complejidad de la relación entre los diferentes ámbitos y el por qué la comprensión de esta se ha convertido en un reto para académicos, sector público y privado.

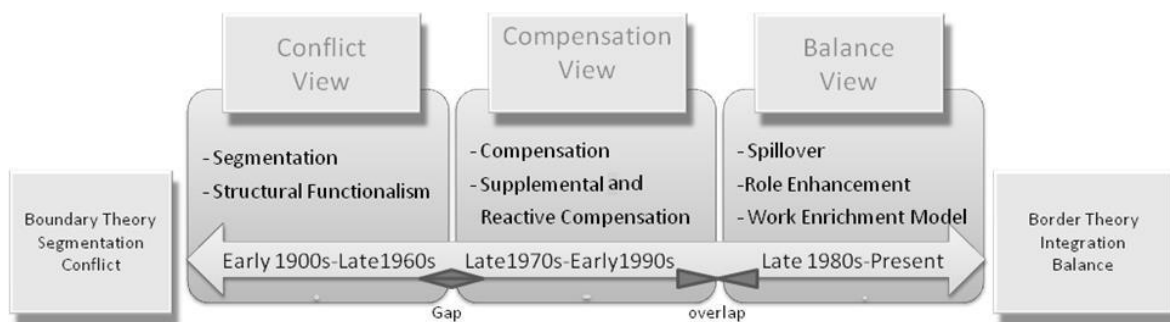
## 7.2.2 Teorías que estudian la relación trabajo-familia

Como se expuso en el numeral anterior, a continuación, se presentarán las teorías desde las que se estudia la relación entre los ámbitos laboral y familiar, agrupadas según Lavassani & Movahedi (2014).

Lavassani & Movahedi (2014), realizaron una revisión de literatura que les permitió identificar las tres perspectivas dominantes y las 7 teorías predominantes para estudiar la relación entre el trabajo y la familia, las cuales sirven para estructurar la fundamentación teórica del presente estudio.

### Figura 5

*Perspectivas del trabajo-familia: Continuo de segmentación-integración*



*Nota:* Perspectivas desde las que se estudia la relación trabajo-familia. Fuente: Tomado de Lavassani (2014)

Es importante indicar que, como mencionan Lavassani y Movahedi (2014), las nuevas teorías no reemplazan los constructos previos, por el contrario, complementan las perspectivas con base en los avances en el área de estudio y los cambios que surgen en los diferentes ámbitos a lo largo del tiempo.

### 7.2.2.1 Perspectiva de conflicto

Las teorías que hacen parte de este grupo comparten dos características, según lo planteado por Lavassani y Movahedi (2014, p. 9): “1) tienen una perspectiva separada de los ámbitos y; 2) tienen una perspectiva negativa de la relación entre los ámbitos”.

Dentro de estas teorías se encuentran, principalmente, la teoría de la segmentación y la teoría del funcionalismo estructural, ambas de principios del siglo XX.

#### **7.2.2.1.1 Segmentación (*segmentation*)**

Desde la teoría de segmentación, propuesta por Blood & Wolfe (1960), se entiende que son modelos de vinculación directa, como lo mencionan Lavassani & Movahedi (2014), y Michela & Hargis (2008). Es decir, el estudio de la relación trabajo-familia considera que los factores de un ámbito solo afectan ese mismo ámbito (Michele & Hargis, 2008), los ámbitos familiar y laboral no se afectan entre ellos (Lambert, 1990; Zedeck & Mosier, 1990).

#### **7.2.2.1.2 Funcionalismo estructural (*structural functionalism*)**

Para entender el funcionalismo estructural, se debe comprender el contexto en el que se desarrolló. Esta teoría se desarrolló en los primeros años del siglo XX. En estos años se estaba empezando a vivir la separación del ámbito laboral del ámbito familiar como resultado de la revolución industrial generando una frontera más visible entre lo público y privado.

Adicionalmente, a raíz de la primera guerra mundial, las mujeres se ven obligadas a salir de los hogares para suplir la mano de obra masculina en la esfera pública. Más adelante, después de la Segunda Guerra Mundial, empieza un periodo más enfocado a la familia.

Es importante mencionar que, para este momento, en la perspectiva de los gobiernos se consideraba a la familia como una institución social básica y se promovía no solo la familia tradicional sino roles diferenciados, el hombre como proveedor y mujer como ama de casa.

En este contexto la teoría del funcionalismo estructural fue la que, desde la sociología, permitió estudiar la relación entre al ámbito laboral y el ámbito familiar.

Esta teoría plantea que la vida se divide en dos grandes esferas: la esfera laboral (productiva) y la esfera privada que es el hogar (afectiva), una perspectiva dicotómica (Oslen, 1983) en el que se entiende que estos ámbitos deben estar separados Lavassani & Movahedi (2014)

En esta línea, el funcionalismo estructural también menciona que, las dos esferas (productiva y afectiva) funcionan mejor cuando existe una especialización del varón en la esfera pública y la mujer en la esfera privada.

Desde los años 60, esta teoría ha sido bastante criticada por su limitación para explicar dinámicas diferentes a las de su momento.

#### **7.2.2.2 Perspectiva de compensación (compensation)**

En sí, estas teorías, permiten establecer relaciones entre los diferentes constructos del conflicto y dar una explicación a esta relación positiva o negativa, dependiendo de su incidencia en el conflicto.

Edwards & Rothbard (2010) definen la teoría de la compensación como el esfuerzo de una persona por “compensar la insatisfacción en un ámbito buscando la satisfacción en otro ámbito” (p. 180). Esta teoría se puede dividir en dos: la teoría de compensación y la de compensación suplementaria y reactiva (supplemental and reactive compensation).

Por su parte, la teoría de la compensación hace referencia “al incremento del involucramiento de una persona a un ámbito que potencialmente puede ser satisfactorio, cuando está insatisfecho con otro ámbito” (Edwards & Rothbard, 2010, p. 181). En este marco, “el involucramiento implica la importancia percibida, el tiempo y la atención que se asigna a uno de



los ámbitos” (Edwards & Rothbard, 2010, p. 181). A esta teoría también se le conoce como la de “reasignación, de importancia, tiempo y atención del ámbito que genera insatisfacción al ámbito que se cree puede generar satisfacción” (Edwards & Rothbard, 2010, p. 180).

#### **7.2.2.2.1 Compensación suplementaria y reactiva**

Este tipo de compensación se da, cuando la persona percibe insatisfacción en un ámbito y empieza a buscar recompensas en otro. Esta compensación puede ser suplementaria o reactiva. La primera, sucede cuando se “no se perciben recompensas en un ámbito y se buscan recompensas en otro ámbito que suplen las que no se están recibiendo” (Edwards & Rothbard, 2010, p. 181). El segundo, sucede cuando “una situación indeseable en un ámbito hace que la persona se enfoque en el otro” (Edwards & Rothbard, 2010, p. 181).

#### **7.2.2.3 Perspectiva de balance**

Las teorías con perspectiva de balance se empezaron a desarrollar a finales de los años 80 y principios de los años 90 (Lavassani & Movahedi, 2014). Desde esta perspectiva hay un reconocimiento de los efectos positivos y negativos en ambas direcciones (trabajo-familia y familia-trabajo) y, además, resaltan los efectos positivos del ámbito laboral al familiar y del familiar al laboral (Lavassani & Movahedi, 2014).

Desde la agrupación que se ha manejado en el presente trabajo, propuesta por Lavassani & Movahedi (2014), esta perspectiva incluye la teoría del derramamiento (spillover), el enriquecimiento de los roles (role enhancement) y el modelo de enriquecimiento en el trabajo (work enrichment model).

##### **7.2.2.3.1 Derramamiento (spillover)**

El derramamiento es un proceso en el que las experiencias que vive la persona en un ámbito afectan otro ámbito de su vida (Hart, 1999) y esta afectación, puede ser positiva o negativa (Crouter, 1984).

Este modelo implica tener en cuenta aspectos multidimensionales como la bidireccionalidad del conflicto y el tipo de efecto (negativo o positivo) en el otro ámbito (Lavassani & Movahedi, 2014).

#### **7.2.2.3.2 Enriquecimiento de los roles (role enhancement)**

Esta teoría da un gran peso al efecto positivo que puede tener la relación trabajo-familia, más que los efectos negativos (Lavassani & Movahedi, 2014).

La teoría de enriquecimiento de los roles busca responder a una necesidad del campo de la psiquiatría. En palabras de Barnett y Hyde (2001, p. 784) “responde a la necesidad de nuevas y teorías más precisas para guiar la investigación y la práctica clínica”. Con base en esto, se plantean tres principios sobre los que se soporta la teoría del enriquecimiento de los roles:

El primero, plantea que “múltiples roles son, en general, beneficiosos tanto para hombres como para las mujeres, lo que se refleja en la salud mental, la salud física y en la salud de las relaciones” (Barnett & Hyde, 2001, p. 784).

El segundo, plantea que se dan una gran cantidad de procesos que “contribuyen a los efectos beneficiosos de los múltiples roles” (Barnett & Hyde, 2001, p. 784), como el apoyo social, las oportunidades de experimentar el éxito, entre muchos otros (Barnett & Hyde, 2001).

El tercero, menciona que los beneficios de la multiplicidad de roles dependen tanto del número de roles en el que se está como la cantidad de tiempo que se dedica a cada uno de ellos (Barnett & Hyde, 2001). Sin embargo, en este sentido se hace una claridad y es que la calidad del

rol que se desempeña es más importante para la salud que la cantidad de roles que se desempeñan y el tiempo que se dedica a cada uno de ellos (Barnett & Hyde, 2001).

### **7.2.2.3.3 Modelo de enriquecimiento laboral (work enrichment model)**

Greenhaus y Powell (2006) definen el “enriquecimiento trabajo-familia como la medida en la que las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida en el otro rol” (p. 72). Al igual que en los otros dos casos expuestos en esta perspectiva del balance, esta teoría busca explicar la relación trabajo-familia desde una perspectiva positiva y de enriquecimiento.

## **7.3 Marco Legal**

Dentro del marco que acompañó la regulación de la pandemia producida por el COVID-19, algunos países, se vieron obligados a adaptar la legislación laboral vigente para que los empleados pudieran teletrabajar (ILO, 2020) o en su defecto, ajustar la legislación para poder acomodar el trabajo remoto (Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva, 2021). De no haber sido por esto, el impacto de la pandemia en la productividad y la sostenibilidad de las empresas habría sido peor (ILO, 2020).

Aunque las modalidades de trabajo bajo alguna forma de flexibilidad espacial (remotas, trabajo en casa, teletrabajo, etc.) no abarcan al 100% de la población y, según datos de la Economic Commission for Latin America and the Caribbean (2021) “la información proveniente de encuestas realizadas en diferentes países de la región indican que solo un quinto de la población ha podido trabajar en alguna de estas modalidades durante la pandemia” ( p. 36), esta población no puede ser desatendida, sobre todo porque a largo plazo parece que estas modalidades no solo se mantendrán sino que se incrementarán.

A continuación, se expondrán, algunas modalidades de trabajo en Colombia, que implican flexibilidad espacial, como el teletrabajo, el cual está regulado por una forma específica

de contratación. Es así, que, en el país, durante la pandemia, no se podía decir que todos los que tuvieron que desplazarse a trabajar desde sus hogares eran teletrabajadores pues su contrato laboral no estaba regulado bajo esta modalidad, lo que llevó a que en el 2021 se aprobara en Colombia, la ley de trabajo remoto, modalidad que se ajustaba más a las formas de trabajo devenidas con la pandemia.

### **7.3.1 Teletrabajo**

El marco legal del teletrabajo en Colombia será abordado en el presente trabajo desde los ámbitos internacional, constitucional y legal. Pero primero hay que decir que el teletrabajo se define como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound & OIT, 2019, p.1)

En el ámbito internacional afirma Bertranou (2021), Director de la Oficina de Países de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., para el Cono Sur de América Latina, que pese a que no existe un convenio internacional que regule el teletrabajo, éste debe darse con observancia de los principios y derechos fundamentales, especialmente los relacionados con la libertad sindical y la eliminación de la discriminación en el empleo, a través de un diálogo permanente entre los actores sociales, enfatizando en la eliminación de la violencia y el acoso, incluyendo la violencia de género, siguiendo los lineamientos de esa organización señalados en el Convenio 190, adoptado en la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2019.

De acuerdo con la OIT (2021), los Convenios y Recomendaciones que tienen relación con el teletrabajo son el convenio 156 de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares; el convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores; la recomendación 164 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores; la recomendación 206

de 2019 sobre la violencia y el acoso; el convenio 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso; el convenio 154 de 1981 sobre la negociación colectiva; y el convenio 183 del 2000 sobre la protección de la maternidad.

La OIT (2021), señala que la guía creada por esa Organización en el presente año tiene por objetivo suministrar recomendaciones prácticas para un teletrabajo eficaz, aplicables a la mayor cantidad de actores posibles, brindando apoyo a los responsables de la formulación y actualización de políticas y poner a disposición un marco flexible a través del cual las empresas privadas y los organismos del sector público puedan crear o actualizar sus propias políticas y prácticas de teletrabajo. En la guía se incluyen ejemplos de la forma en que los empleadores y los responsables de formular políticas han gestionado el teletrabajo durante “la pandemia de COVID-19 y aborda las enseñanzas extraídas en los últimos meses que son pertinentes para el futuro de los acuerdos de teletrabajo más allá de la pandemia, además de una lista de herramientas y recursos disponibles.” (OIT, 2021, p.2)

En el ámbito constitucional, la Carta Magna en su preámbulo establece que se promulga la Constitución para asegurar a los integrantes de la nación el trabajo junto con la vida, la convivencia y otros derechos en un marco democrático y participativo. En el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales del trabajo consagrando entre otros la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil de acuerdo a la cantidad, calidad del trabajo y la estabilidad en el empleo, y señala en su artículo 93, que los tratados y convenios internacionales que surtan el proceso de ratificación por el Congreso de la República, en tanto reconozcan los derechos humanos y prohíban su limitación cuando el país se encuentre en estados de excepción, prevalecerán en el orden interno. La interpretación de los derechos y deberes consagrados en la Constitución deberán ser interpretados a la luz de los

tratados internacionales sobre derechos humanos que hayan sido ratificados por Colombia. En su artículo 25, la Constitución consagra el trabajo como un derecho y una obligación que goza en todas sus modalidades de protección estatal y debe darse en condiciones justas y dignas para toda persona. (Lemos, 1993).

La Corte Constitucional (2021), mediante sentencia C-103, declaró exequible, (es decir que, las normas no vulneran los postulados constitucionales) el numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, que regula el teletrabajo en Colombia, el cual establece que a los teletrabajadores no les serán aplicables las normas que tienen que ver con la jornada de trabajo, las horas extras y el trabajo nocturno; y el parágrafo del artículo 6° de la mencionada ley, que trata del pago de horas extras, recargo nocturno, dominicales y festivos al teletrabajador, que previo acuerdo extienda su jornada laboral, salvo la siguiente expresión: “el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y”, la cual fue declarada inexecutable. (Es decir que dicha disposición vulnera los postulados constitucionales y por lo tanto debe desaparecer del ordenamiento jurídico), realizando entre otras las siguientes consideraciones:

El teletrabajo es una modalidad de trabajo especial en la que se prestan servicios personales y cuya característica diferenciadora es que la relación trabajador-empleador y las actividades por parte del empleado, hacen uso de las tecnologías de la información, TIC, por lo cual no es necesaria ni requiere su presencia física en un lugar específico de trabajo, dando flexibilidad a la forma de realizar las labores priorizando los resultados, situación que se infiere de las tres categorías de teletrabajadores que consagra la Ley 1221 de 2008, autónomos, suplementarios, móviles (Corte Constitucional, 2021):

**Autónomos:** Trabajadores independientes o empleados que usan las TIC para el desarrollo de sus tareas, realizándolas desde cualquier lugar escogido por ellos.

**Suplementarios:** Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

**Móviles:** Trabajadores que usan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.

Para la Corte Constitucional (2021), al teletrabajo, le son exigibles los elementos mínimos de todo trabajo, es decir la prestación del servicio, la subordinación y el salario, sin sobrepasar las 48 horas semanales establecidas para la jornada laboral y sin que se afecte el descanso a que tiene derecho el trabajador. Es un esquema que se adapta al modo de distribución de la jornada por mutuo acuerdo entre las partes del contrato de trabajo, consagrado en el literal d) del artículo 161, del Código Sustantivo del Trabajo.

Se trata de un régimen legal de doble beneficio, pues ya que el empleador accede al producto del trabajo ejecutado y el trabajador maneja su tiempo gozando de los espacios que pueda necesitar para atender las situaciones personales como por ejemplo una discapacidad, ser mujer cabeza de familia, etc., sin privarse de la posibilidad de tener un trabajo. (Corte Constitucional, 2021).

Señala la Corte Constitucional (2021) que el teletrabajo no afecta la disponibilidad de los trabajadores respecto al empleador pues se mantiene el elemento de la subordinación, que independientemente de que el teletrabajo sea verificable o no, pueden pactarse horarios que deben respetar los mínimos como la jornada máxima y que el teletrabajador tiene derecho a su descanso para que recobre fuerza y desarrolle una vida libre, ajena al mundo del trabajo.

La figura del teletrabajo es diferente a la del trabajo en casa adoptada por la contingencia del COVID-19, no son conceptos asimilables, ya que el teletrabajo se sujeta necesariamente al uso de las TIC para la ejecución de la actividad y el contacto con el empleador y el entorno laboral, mientras el trabajo en casa es ocasional y excepcional por la pandemia y no demanda los requerimientos del teletrabajo, su finalidad es el traslado temporal del lugar de trabajo. (Corte Constitucional, 2021).

Es de resaltar que el Decreto 884 del 2012 reglamenta la ley 1221 de 2008, Donde en su Artículo 1. Nos habla del Objeto y Ámbito de aplicación. “El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia” (Ley 1221, 2008). Contiene varios artículos muy interesantes como el artículo 2, que define los conceptos de Teletrabajo y Teletrabajador y en su artículo 3, habla sobre el contrato o vinculación de Teletrabajo, que debe, seguir los requisitos contenidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares. En su artículo 12, crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, cuyo fin es promover y difundir esta práctica en el país que tiene garantías: laborales, sindicales, de seguridad social para los Teletrabajadores.

En la circular externa 0027 de 2019, del Ministerio del Trabajo, se hacen unas precisiones sobre la implementación del teletrabajo, sobre visitas al puesto de trabajo, con el objetivo de revisar las condiciones del trabajo y el suministro de equipos y herramientas para el buen desempeño de sus funciones.

### **7.3.2 Trabajo en casa**



En la circular 041 de 2020, del Ministerio del Trabajo dirigida a empleadores, trabajadores del sector privado y Administradoras del Riesgos laborales, se establecen unos lineamientos especiales del trabajo en casa, que implica: Aspectos en materia de relaciones laborales, donde se especifica la relación de dependencia, entre otras. Las jornadas de trabajo que estarán alineadas al artículo 161 del código sustantivo del trabajo (jornada máxima legal 8 horas diarias, 48 hora semanales y en lo relacionado con horas extras que no excederán de 2 horas diarias).

De igual forma menciona la importancia de la armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar y aspectos relacionados con los riesgos laborales.

Por otra parte la Ley 2088 de 2021, regula lo concerniente al trabajo en casa , el artículo 2 lo define como: “ la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Esta ley busca proteger a los trabajadores con los mismos derechos y garantías de su contrato laboral donde se debe respetar todas las condiciones pactadas como horarios y jornada

de trabajo, prestaciones económicas entre otras. Y un punto fundamental que no tenga sobrecarga de trabajo y promover las pausas activas para proteger la salud.

Es importante mencionar que en el artículo 7 de dicha ley, se estipula, que inicialmente la modalidad de trabajo en casa se desarrollara por 3 meses en circunstancias extraordinarias (ejemplo tiempos de pandemia), y se prorroga por 3 meses hasta que el trabajador y la empresa así lo determinen. Esto no conlleva variación de las condiciones establecidas y pactadas al inicio de la relación laboral.

### **7.3.3 Trabajo Remoto**

La Ley 2121 de 2021, crea el régimen de trabajo remoto. Se considera una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo no presencial, donde se realiza la labor de manera remota en su totalidad. En esta nueva modalidad se pueden trasladar los contratos vigentes. Este tipo de contrato debe ser por escrito y perfeccionándose a través de firma digital.

Su artículo 3, contiene varias definiciones entre ellas define el trabajo remoto como “una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen” (Ley 2121, 2021).

En esta modalidad, la presencialidad es requerida para: atender temas de salud ocupacional, conocer estándares y requisitos que es necesario que cumplan las herramientas y los equipos de trabajo, instalar o actualizar programas o herramientas manualmente en los equipos de trabajo y adelantar procesos disciplinarios.

Respecto a la jornada laboral: Se acoge a las establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, pero las partes pueden llegar a acuerdos sobre la jornada y como se distribuye en la semana, sin que implique un cumplimiento estricto de horario al día.

Es importante destacar que, cuando la persona comprueba que tiene a su cargo menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que conviven con el trabajador y requieren asistencia específica, tendrán derecho a horarios, compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con autorización previa al empleador que permita la interrupción.

También establece el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Donde especifica que se deben respetar los tiempos familiares en la jornada y a la finalización de esta. El empleador debe otorgar un subsidio para pagos de internet y consumo de energía.

Frente al derecho a la desconexión laboral, el 6 de enero de 2022, se expidió la ley por medio de la cual se regula la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022) cuyo objeto como su nombre lo indica: es crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse. En dicha ley, la desconexión laboral se define como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo o la jornada convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Obliga la norma al empleador a abstenerse de emitir órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Este marco legal anteriormente expuesto, permite analizar, cómo el Sector Gobierno y Empresarial, no desconocen las nuevas realidades y fomentan estas nuevas modalidades de trabajo que permiten tener una perspectiva de Ganar-Ganar, donde se logre ese equilibrio de trabajo y familia y familia trabajo, con todas las condiciones para que esto se logre.

## 8. Marco Metodológico

Para la presente investigación se propuso un proceso metodológico que inició con la revisión de literatura. En primer lugar, para conocer el estado actual de la situación de los estudios del CTF y CFT en Latinoamérica y Colombia, y, en segundo lugar, para identificar algunas de las herramientas más robustas que permitan medir el nivel del CTF y CFT en sus dos direcciones y en sus tres dimensiones.

Después de la revisión de la literatura, se identificó la escala que se consideró más pertinente para el estudio, en este caso, la escala de Carlson et al. (2000) y se realizó una traducción inversa, del idioma original al idioma de la adaptación, y del idioma de la adaptación al idioma original (Brislin et.al, 1973), con lo cual se ajusta a la cultura del contexto de la investigación (Maneesriwongul & Dixon, 2004). Sin embargo, aunque la escala de Carlson et al. (2000) contaba con seis subescalas para medir el conflicto en sus dos direcciones y tres dimensiones, los autores del estudio hicieron dos sugerencias como se mencionó en el estado del arte: 1) Incluir la escala de Netemeyer et al. (1996) y; 2) Incluir una escala que midiera el conflicto basado en el conflicto desde sus dos direcciones.

Con base en lo expuesto anteriormente, se incluyó la escala de Netemeyer et al. (1996), para dar respuesta a la primera sugerencia, y la de Lambert et al. (2020) para la segunda sugerencia. Adicionalmente, después de revisar la teoría y conocer la dificultad que implica medir el conflicto basada en el comportamiento, se incluyó una escala con tres subescalas del

programa O\*NET, en las que se hace referencia a los tres tipos de interacción. Después de identificar las escalas, se realizó un proceso de traducción inversa de estas y, una vez aprobada la traducción, se procedió a la construcción del instrumento.

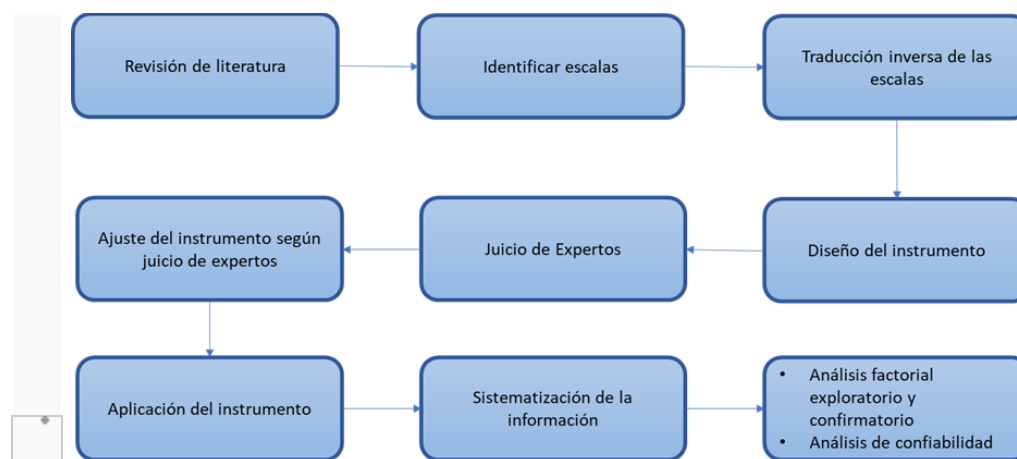
El instrumento fue sometido a una validación por parte de expertos y, una vez aprobado, se hizo un análisis exploratorio, el cual permite la exploración de variables que den explicación de las respuestas de los ítems de una escala (Lloret, Ferreres, Hernández & Tomás ,2014) y se procedió a ingresarla en la plataforma por medio de la cual se realizó el levantamiento de la información.

Por último, la información recopilada, se exportó de la plataforma a un archivo plano en Excel, el cual se depuró y sistematizó para importarlo desde SMART PLS versión 3.3.3. para realizar los respectivos análisis.

El proceso metodológico propuesto para la presente investigación se expone en la figura 6

**Figura 6**

*Proceso metodológico*



*Nota:* Proceso metodológico de la investigación. Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se explican los conceptos metodológicos que han sido utilizados en

el trabajo teniendo en cuenta que, el alcance en términos de Hernández et al. (2014), es inicialmente explicativo, haciendo la salvedad de que de alguna manera participa también de los demás alcances, es decir, del alcance correlacional, del alcance exploratorio y del alcance descriptivo.

Se considera un alcance explicativo aquel cuyo propósito es brindar respuesta a las causas y diversos aspectos de los temas planteados susceptibles de ser cuantificados, para poder explicarlos, acudiendo a la estadística para analizar los datos. En tanto que, el alcance correlacional busca conocer la relación o los niveles de asociación existentes en un contexto particular entre dos o más variables, el alcance exploratorio se usa para estudiar problemas de investigación poco abordados y el descriptivo pretende concretar las propiedades del objeto de análisis. (Hernández et al., 2014).

Con el propósito de cumplir los objetivos propuestos en la presente investigación dentro del alcance descrito presentamos a continuación los principales aspectos metodológicos:

### **8.1 Paradigma de la investigación**

Si bien la tendencia doctrinaria actual propone el impulso de las investigaciones y sus desarrollos desde una perspectiva que combine los diferentes paradigmas de la investigación (Ricoy, 2006), este trabajo se realiza en el marco del paradigma positivo.

Sostiene Ricoy (2006), que a través de la historia se han dado, metodológicamente, en las ciencias sociales dos enfoques que propenden por el desarrollo cuantitativo o cualitativo de la investigación científica y que, condujeron al surgimiento de los paradigmas positivista e interpretativo y más recientemente el paradigma socio crítico.

El paradigma positivista y el paradigma interpretativo como primeros enfoques han marcado esa bifurcación metodológica existente entre la concepción cuantitativa y la concepción

cualitativa, cuyo origen se ubica en dos maneras diferentes de abordar los fenómenos sociales (Ricoy, 2006).

Ricoy (2006), señala que la comunidad científica considera que el paradigma positivista es de carácter cuantitativo, empírico-analítico, científico-tecnológico, sistemático y racionalista; el paradigma interpretativo es calificado como cualitativo, fenomenológico y naturalista; y el paradigma socio crítico es considerado comprometido, ecológico y naturalista.

Explica Martínez (2013), respecto al paradigma positivista, que éste tiene como propósito fundamental indagar las realidades sociales sin contemplar las subjetividades de los individuos por lo cual bajo este paradigma el único conocimiento válido es el científico que se rige por principios metodológicos exclusivos. Como principales características del paradigma positivista encontramos su esencia cuantitativa que permite el rigor y la precisión que demanda la ciencia y en el caso concreto de su aplicación a las ciencias sociales la finalidad es obtener conocimientos de orden medibles, controvertibles, sistemáticos, comparables y que se puedan comprobar.

Bajo el paradigma positivista solo pueden ser objeto de estudio aquellos hechos susceptibles de observación, de medición y que guardan relaciones causales o correlacionales entre las variables y sus resultados, se buscan las causas de las realidades o hechos sociales planteando generalizaciones de lo observado, por lo cual la validez interna constituye la base de la credibilidad y la rigurosidad (Martínez, 2013).

## **8.2 Enfoque**

Hernández et al. (2014), explica que las diferentes líneas de pensamiento surgidas a través de la historia, tales como la fenomenología, el positivismo, el materialismo dialéctico, el estructuralismo, entre otras, han permitido la incursión de los investigadores en una búsqueda constante del conocimiento y que dadas las premisas en que se fundamentan fueron derivando en

las dos principales corrientes de la investigación, vale decir, el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, cuya proximidad dio lugar al enfoque mixto que los combina.

La presente investigación siguió un enfoque cuantitativo, entendido como aquel que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, et al., 2014, p.4) y sigue un razonamiento deductivo que va de lo general a lo particular para sacar argumentos lógicos de los fenómenos estudiados. La investigación cuantitativa se encarga de probar los objetivos de la teoría a través de la relación entre las variables de estudio, que pueden ser medidas a través de instrumentos y analizados estadísticamente (Creswell, 2014).

En el enfoque cuantitativo el objeto de estudio es concreto y perfectamente delimitado desde que comienza la investigación, las hipótesis se formulan antes de la recolección y análisis de los datos que, se fundamentan en técnicas estadísticas, la investigación es objetiva dejando de lado las subjetividades del investigador o de terceros, se generalizan los resultados obtenidos en la muestra y en la población. (Hernández, et al. 2014).

Para el caso de la presente investigación, debido a que el interés radica en determinar los resultados de la aplicación de la escala de medición ya referenciada, el ejercicio de análisis factorial exploratorio ayudará a obtener y, posteriormente analizar los datos según las mediciones ya establecidas.

### **8.3 El Método**

El método se erige como un elemento principal en la investigación científica ya que constituye la base de la sistematización empírica y teórica que orienta los objetivos y sus alcances del trabajo que se propone el investigador. Martínez (2011) define el método como la



vía que estructura el investigador para formar el conocimiento científico mediante técnicas y herramientas diseñadas con esa finalidad.

El método analítico, que fue el propuesto para este trabajo, es una vía o camino para alcanzar un resultado usando la descomposición del objeto de estudio en los elementos que lo constituyen, por lo cual su aplicación es posible en diversas áreas del conocimiento, luego podemos hablar de diferentes tipos de análisis de acuerdo con la esencia del objeto que se analice, como el matemático, el químico, el social, el lógico, el racional, entre otros, que convergen en las formas y rigor para la descomposición pero que se diferencian por las realidades que abordan y los objetivos que se proponen (Lopera, et al., 2010).

Lopera, et al. (2010) considera que las ciencias sociales y humanas recurren principalmente al método analítico como análisis discursivo, aunque, en ocasiones, complementan con otros tipos de análisis como los empíricos y señala que se dan cuatro procesos que permiten comprender los niveles que puede alcanzar el discurso y que no se dan necesariamente de manera secuencial, ellos son entender, criticar, contrastar e incorporar

Entender, tiene que ver con la manera en que intelectualmente se percibe el discurso, es darse cuenta de lo que se quiere decir, así se logre o no, identificarse con esa interpretación que, aunque subjetiva no es arbitraria; criticar, consiste en comparar los elementos del discurso analizado y el discurso mismo con otros del autor o de diferentes autores; contrastar hace relación a los efectos del discurso en la experiencia, es decir que el discurso debe tener no solamente consistencia en su componente teórico, sino eficacia desde el punto de vista práctico; e incorporar se refiere a la apropiación del discurso asimilándolo y transformándolo en una cualidad.

#### **8.4 El contexto**

La investigación, como proceso comprensivo y el cual busca la respuesta a problemas sociales, requiere del contexto para dimensionar adecuadamente los aspectos vivenciales de carácter subjetivo y comprender las realidades culturales y sociales acudiendo directamente a los actores sociales. El contexto social posibilita el conocimiento, de las circunstancias en las que se desarrolló el estudio tales como las oportunidades y las dificultades (Noriega, et al.2021).

Para Noriega (2021), la investigación funda su importancia en el contexto social ya que se centra en conocerlo para comprender las dinámicas sociales y sus correlaciones, así como la forma en que los sujetos que son objeto de estudio inciden para contribuir a los cambios positivos en esas interacciones entre personas, grupos e instituciones en una sociedad particular, por lo cual se hace necesario considerar el contexto social como el espacio que subordina las relaciones, los fenómenos y complejidades de los individuos que hacen parte del tejido social y es crucial para el estudio de los hechos sociales ya que la comprensión de una persona solo se logra en el marco del contexto social en el que vive.

En el marco de la presente investigación, el contexto hace referencia, a trabajadores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia, es decir, quienes cuentan con un vínculo laboral regulado por la ley colombiana, que les permite el desarrollo de sus funciones laborales desde escenarios distintos al de la empresa o en su defecto combinar este escenario con otros como lo permite modalidades tales como el trabajo remoto, el teletrabajo o el trabajo en casa o en su defecto combinar la virtualidad con la presencialidad conforme a las funciones a desarrollar.

### **8.5 La población**

Para Polit y Hungler (2000), la fase primera del proceso de muestreo consiste en identificar de forma general la población teórica (universo); que la definen como “el grupo respecto del cual

se desea generalizar los resultados, el investigador debe considerar que la población sea relativamente homogénea respecto de las variables de su interés” (Polit y Hungler, 2000, p. 282).

Muchal, Luis et al (2020), plantean que la población objeto de estudio se constituye por criterios previos de selección para la investigación, radicando allí la diferencia con la población teórica. “En esencia, la población accesible es una muestra de la población teórica. La población objeto de estudio es aquella que ha sido constituida por criterios de selección” (Muchal, Luis et al, 2020, p.45).

Para Muchal, Luis et al (2020), Marín y Pérez (1985) es de vital importancia un tamaño adecuado de la muestra y por tanto su representatividad, como también lo menciona Fuentelsaz (2004).

La población que fue tomada para esta investigación la conforman 599 trabajadores colombianos, mayores de edad, hombres o mujeres, con o sin hijos de cualquier estado civil y de diferentes sectores (servicios, industria, financiero, etc.) y ocupaciones como directivos, fuerzas militares, técnicos y profesionales del nivel medio, profesionales científicos e intelectuales, profesionales de apoyo administrativos, trabajadores de servicios y vendedores de comercios.

Esta muestra se tomó en 17 departamentos de Colombia, sobresaliendo respuestas en Cauca (121), Nariño (114), Bogotá (107), Valle del Cauca (68), entre otros.

## **8.6 La muestra**

Una muestra se forma, de acuerdo con Salinas (2004), con los sujetos que han de ser observados para realizar, a partir de ellos, deducciones o inferencias respecto al resto de la población. Se reconocen dos métodos o tipos muestrales que son, el muestreo probabilístico y el muestreo no probabilístico.

El tipo de muestra empleado en la presente investigación corresponde a una muestra no probabilística, la cual se entiende como un procedimiento, que se ajusta a las características de la investigación, seleccionando individuos, que no necesariamente son representativos de una población determinada, es decir, no se realiza de manera aleatoria, sino que se realizan con base a los criterios de los investigadores. Esto hace que los datos no pueden ser generalizados en el estudio, sin embargo, para investigaciones cuantitativas, la ventaja de este tipo de muestreo es que no exige representatividad de una población y que requieren una elección rigurosa basada en criterios de interés del investigador (Hernández-Sampieri, Fernández & Mendoza, 2014).

Para obtener la muestra no probabilística, en esta investigación, se compartió vía WhatsApp, el instrumento elaborado en formas de Google, con aquellos contactos que se consideró cumplían con los requisitos para el diligenciamiento del mismo, solicitando a estos a su vez, lo compartan con aquellas personas que cumplan los requisitos ( el principal, trabajar bajo alguna formada de flexibilidad laboral espacial en Colombia) y que tengan el interés en hacer parte del proceso, recordando que la información recolectada es de carácter confidencial y que será empleada para fines académicos.

Lo anterior, implicó en un principio el trabajo voz a voz, explicar a los interesados los objetivos de la presente investigación y los posibles alcances con los resultados obtenidos, es así como previamente, se construye una pieza comunicativa, en la que se invita brevemente a participar en el diligenciamiento de la encuesta y se inserta el enlace en el cual cada una de las personas podrían dar respuesta al instrumento condensado. Esta labor se llevó a cabo en el primer semestre y parte del segundo semestre del año 2022.

### **8.7 Técnicas de muestreo**

Dentro del tipo de muestra seleccionado para la presente investigación, vale decir, la muestra no probalística, existen según Otzen & Manterola (2017), las técnicas de muestreo intencional, por conveniencia y accidental o consecutiva, las cuales presentan en común ventajas como la eficiencia y la reducción de costos, y la desventaja de una insuficiente representación de la población objeto de estudio.

Para el presente estudio se trabajó con la técnica de muestreo por conveniencia, caracterizada por permitir la selección de aquellos sujetos a los cuales se puede llegar y que consienten en ser incluidos de acuerdo con la accesibilidad y la proximidad que convenga a los investigadores (Otzen & Manterola,2017).

### **8.8 Técnicas e instrumentos de investigación**

La investigación requiere para su efectividad de técnicas y herramientas que ayuden al investigador a lograr el objeto de estudio y responda a su pregunta de investigación.

En un trabajo de investigación es fundamental, por tanto, identificar las técnicas que se usarán en la recolección de la información, tales como las fuentes de donde se extraerá la información. Para Rodríguez Peñuelas, (2008) las técnicas, son los medios utilizados para recolectar información, donde sobresalen: la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Respecto a las técnicas de investigación científica, según Hernández Mendoza (2020), existen varias, entre ellas: La observación participante o no participante; la entrevista a profundidad; el grupo focal y la revisión documental. Pero es necesario enfatizar como expresan Sánchez-Fernández et al (2021), que entre todas estas técnicas se destacan: la técnica Delphi, la del Grupo Nominal y la Encuesta ya que utilizan un cuestionario como instrumento de recolección de datos y adicionalmente, son de las más utilizadas en entornos virtuales.

En relación a la técnica de la encuesta, que fue la utilizada para este trabajo de investigación “según el tipo de estudio, se deberá disponer del imprescindible cuestionario, debidamente estructurado y pruebas de estimación. Para las técnicas de la entrevista y la encuesta “el cuestionario en el entorno virtual se diseña en un espacio digital, de ejemplo “Google Forms” (Cisneros Caicedo et al, 2022, p. 1171).

Para Cisneros Caicedo et al (2022), la encuesta es la técnica de recogida de datos más empleada para las investigaciones científicas. La realiza un entrevistador capacitado, y debe existir un cuestionario estructurado, y haber sido previamente puesto a prueba para aplicarse a la población y un entrevistado que haga parte de la muestra poblacional seleccionada, y que sea representativa, ya que se necesita que los resultados que se obtengan se puedan aplicar a toda la población.

Los instrumentos para recolectar datos en la investigación científica según Cisneros Caicedo et al (2022), pueden emplearse de forma distinta según sea el tipo de investigación, objetivo y técnica que ha sido seleccionada. De los instrumentos más usados es el Cuestionario ya sea para investigaciones con enfoque cuantitativo y cualitativo, que permite obtener y registrar datos a través de preguntas de diversos tipos sobre los hechos de interés de la investigación. “En fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013)”. (Hernandez-Sampieri et al, 2014, p.217).

“En este sentido, en el entorno virtual la técnica de recolección de datos más utilizada sigue siendo la Encuesta sustentada en herramientas como el Cuestionario y/o un Escalamiento

de Likert, de acuerdo con los requerimientos del estudio” (Cisneros Caicedo et al, 2022, p.1181-1182).

Para esta investigación se usó el cuestionario en Forms, en el que se consolida la información de los instrumentos propuestos por Carlson et al. (2000), Netemeyer et al. (1996) y Lambert (2020) y algunas preguntas referentes a información sociodemográfica y de ocupaciones de acuerdo a la definición propuesta por el Ministerio del Trabajo en Colombia. Información que se recopila, a través de una escala de Lickert de 5 u/o 7 puntos.

### **8.9 Diseño, validación y aplicación de los instrumentos**

El diseño de la investigación es no experimental, pues no comprende una muestra aleatoria, ni tampoco un grupo control. En efecto, se observa el fenómeno de manera natural, sin la manipulación e imposición de una variable para generar resultados (Sousa, Driessnack & Costa,2007)

El instrumento está conformado por cuatro partes. En la primera se encuentra una breve presentación de la investigación y las preguntas de filtro, es decir, aquellas que permiten que únicamente la persona que cumpla (inclusión) con el perfil del estudio pueda responder el cuestionario, en este sentido quienes no los cumplen no participan, es decir quedan excluidos (ver tabla 12).

En la segunda parte se solicita información sociodemográfica (ver tabla 13).

En la tercera parte se hace referencia a variables ocupacionales y a las escalas de interacción y las características de su ocupación (ver tabla 14,15). Por último, en la cuarta parte, se encuentran las escalas que hacen referencia al CTF/CFT en sus dos dimensiones (ver tabla 16, 17,18).

En la primera parte del cuestionario, las preguntas se programaron con una bifurcación para que quienes respondan “No” u “Otro”, automáticamente sean remitidos al final del cuestionario (despedida). Esto, debido a que no cumplen con los requisitos necesarios para hacer parte del estudio.

En cuanto a las preguntas que conforman la segunda parte del cuestionario, hacen referencia a las características demográficas que, según la teoría (Greenhaus et al., 1997), tienen incidencia en el conflicto. En este punto es importante mencionar que, según el objetivo de la investigación, estas variables se incluyen con el fin de controlar y no de ser exploradas. La exploración de estas se puede realizar en investigaciones futuras.

En tercer lugar, se encuentran las preguntas relacionadas con la ocupación. Para esta sección, se realiza una pregunta en cuanto la ocupación de la persona en la que se pide que se autodenomine, según las principales agrupaciones con base en lo establecido por MINTRABAJO, considerando que dichas ocupaciones sean susceptibles de realizar el trabajo bajo modalidad de trabajo remoto, trabajo en casa o teletrabajo. Seguido a esta pregunta, se encuentra la escala de interrelaciones del programa O\*NET con sus respectivas subescalas, interdependencia, responsabilidad y conflicto. La subescala de interdependencia está conformada por 3 preguntas que se miden por medio de una escala de Likert de 5 puntos (siendo el nivel bajo de importancia y 5 nivel alto de importancia). La subescala de responsabilidad también está conformada por una escala de Likert de 5 puntos (siendo 1 sin responsabilidad y 5 con mucha responsabilidad). En cuanto a la escala de conflicto, está conformada por una escala de Likert de 5 puntos (siendo 1 nunca y 5 todos los días).

Por último, se encuentran las preguntas relacionadas con el CTF y el CFT. En esta sección se incluyeron las preguntas de la escala de Carlson et al. (2000), las cuales cambiaron en



su redacción para la población objeto de estudio. Por ejemplo, actualmente las escalas pueden plantear: “cuando llego a casa”, en este caso lo que se hizo fue ajustarla de la siguiente manera: Cuando termino la jornada laboral. Así mismo, estas preguntas se miden por medio de una escala de Likert de 5 puntos (siendo 1 totalmente de acuerdo y 5 totalmente en desacuerdo), y la escala de Lambert et al. (2020) la cual utiliza una escala de Likert de 7 puntos (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo).

La encuesta se subió a la plataforma de Forms. La plataforma generó un link, el cual se distribuyó por medio de la técnica de muestreo por conveniencia, como se expuso anteriormente y se distribuyó por medio de WhatsApp.

Una vez se cumplió con la meta (599 encuestas) y se validó la participación de todos los grupos (diferente sexo, estado civil, tener hijos, trabajar de manera remota y teletrabajo), se deshabilitó el link y se exportaron los datos a un archivo plano de Excel.

En el documento se eliminaron los casos que no cumplía el perfil (las que solo respondieron las preguntas de filtro). Se eliminaron las columnas con la información de id, ubicación, etc. (datos que arroja la plataforma por defecto). Adicionalmente se cambiaron los nombres de las preguntas por los códigos asignados a cada una en el libro de códigos y se asignaron valores numéricos a las respuestas (estos también están asignados en el libro de códigos)

La información del archivo plano fue convertida de alfa a numérica, se hizo una codificación, se eliminaron las encuestas no válidas (117).

Una vez organizado el archivo plano se procedió a hacer la importación del archivo en Excel al programa SMART PLS versión 3.3.3. para realizar los respectivos análisis.

Para la validez de criterio se realizarán un Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

y para el análisis de confiabilidad se obtendrá el alfa de Crombach.

El AFE de los ítems es una técnica usada para el desarrollo, la validación y adaptación de un instrumento, ya que permite la exploración de variables que den explicación de las respuestas de los ítems de un instrumento.

Mientras que el AFC permite definir cuántos factores se esperan, cuales están relacionados y cuales ítems se relacionan con cada uno de los factores, probando o confirmando teorías ya construidas.

El AFE se usa para construir la teoría cuando se conoce poco sobre las variables de estudio, permitiendo identificar las variables latentes detrás de las manifiestas y sus relaciones. Aunque, usualmente el AFE se utiliza cuando se tiene muy poco conocimiento sobre la estructura de los datos y busca construir la teoría, este también “puede servir como herramienta preliminar para probar los datos empíricos, aunque se conozca la estructura de los datos” (Hefetz & Liberman, 2017, p. 528) y de esta manera poner a prueba la teoría por medio de los datos empíricos (Hefetz & Liberman, 2017). Por su parte, el AFC lo que busca es confirmar la teoría.

El AFC es usado para conocer si los cuestionarios aplicados miden los constructos latentes de interés y para dar evidencias de validez a las escalas utilizadas (Jordan-Muiños, 2021). Es decir, el AEF construye teoría y el AFC la confirma (Lloret, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza & Tomás-Marco).

Por su parte, la confiabilidad de los ítems se medirá por medio del coeficiente de Crombach. Los coeficientes con medidas establecida entre 0 y 1 para medir el rango de fiabilidad existente dependiente de la interrelación existente las variables de las escalas empleadas en los

instrumentos. El coeficiente de Crombach se puede obtener por medio de programas estadísticos como SMART PLS versión 3.3.3.

A continuación, se anexan las tablas antes mencionadas:

**Tabla 12**

*Preguntas de filtro.*

Consentimiento informado	Si	No			
Tiene la mayoría de edad	Si	No			
Trabaja en Colombia	Si	No			
Usted está cobijado por la regulación laboral de la República de Colombia	Si	No			
Usted trabaja de forma flexible espacialmente (un lugar fuera de la oficina ya sea todo el tiempo o de manera parcial)	Si	No			

Modalidad de trabajo	Teletrabajo (ley 1221 de 2008)	Trabajo remoto (ley 2121 de 2021)	Trabajo en casa (ley 2088 del 2021)	Jornada laboral flexible (Flexibilidad de espacio)	Ninguno
Trabaja en modalidad	100% Virtual	Algún porcentaje de virtualidad			
Usted trabaja de manera	Independiente	Dependiente			

Nota: Estructura parte I. Elaboración propia con base a las escalas adaptadas.

**Tabla 13**

*Características demográficas de la muestra.*

Parte II.

Sexo	Femenino	Masculino					
Edad (años cumplidos)	Abierta		entre 34 - 41	entre 41 - 49	50 o Más		
¿Actualmente se	Sí	No					

encuentra estudiando?							
Estrato (El que aparece en las facturas de los servicios públicos de su hogar)	1	2	3	4	5	6	
Departament o en el que vive (selección)	Selección múltiple						
Estado civil	soltero	casado	unión libre	separado	viudo	otro	
¿Tiene hijos?	Si	no					
Número de hijos (cuando es más de uno favor separar por comas)	1	2	3	4	5	6	7 o más

Es el principal responsable del cuidado de sus hijos	Si	No	Comparto el cuidado con otros miembros de su familia u otros miembros de la familia	Si comparte el cuidado con otros miembros de su familia a parte de su pareja ¿cuáles son?			
Pertenece a algún grupo étnico	Indígena	Negro o Afrocolombiano	Raizal	Palenque	Rrom o Gitano	Otro ¿cuál?	Ninguno
Realiza actividad física (gimnasio, caminata, etc.)	Si	No					

Nota: Estructura parte II. Fuente: Elaboración propia con base a las escalas adaptadas.

Tabla 14

*Variables Ocupacionales*

Selección en el sector que trabaja	1. Agropecuario	2. Servicios	3. Industrial	4. Transporte	5. Comercio	6. Financiero	7. Construcción	8. Minería y Energía	9. Comunicaciones	10. Tecnología
Selección de su ocupación	1. Directores y Gerentes	2. Profesionales científicos e intelectuales	3. Técnicos y profesionales de nivel medio	4. Personal de apoyo administrativo	5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados	6. Fuerzas Armadas				
Número de horas que trabaja en la semana (Abierta numérica):										

Nota: Estructura parte III. Elaboración propia con base a las escalas adaptadas.

**Tabla 15**

*Características de su ocupación y las escalas de interacción.*

*O\*NET fuentes de comportamiento (Dierdorf et al. 2008)*

Esta escala está conformada por tres subescalas y hace referencia a tres posibles fuentes de comportamiento que se dan en el ámbito laboral.
<b>Interdependencia</b>
¿Trabajas o contribuyes a un grupo o equipo de trabajo?
¿Tratas con clientes externos (como en las ventas al por menor) o con el público en general (como en el trabajo policial)?
¿Coordinas o lideras a otras personas en la realización de actividades laborales (no como supervisor o jefe de equipo)?
<b>Responsabilidad por los demás</b>
¿En qué medida eres responsable de los resultados del trabajo de otros trabajadores?
¿En qué medida eres responsable de la salud y seguridad de otros trabajadores?
<b>Conflicto interpersonal</b>
¿Con qué frecuencia las situaciones de conflicto hacen parte de su trabajo actual?
¿Con qué frecuencia eres responsable de la salud y seguridad de los demás trabajadores, en tu trabajo actual?
¿Con qué frecuencia el trato con personas violentas o físicamente agresivas forma parte de tu trabajo actual?



Nota: Elaboración propia con base en la información suministrada en el artículo de (Dierdorf & Ellington, 2008).

**Tabla 16**

*Escala multidimensional del Conflicto Trabajo-Familia (Carlson, Kacmar & Williams, 2000)*

<b>Interferencia del trabajo con la familia basado en el tiempo</b>
Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía
El tiempo que dedico a mi trabajo me impide participar de manera igualitaria en las responsabilidades y actividades del hogar
Debo perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales
<b>Interferencia de la familia con el trabajo basado en el tiempo</b>
El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales
El tiempo que paso con mi familia con frecuencia me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera
Debo perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares
<b>Interferencia del trabajo con la familia basada en la tensión</b>
Cuando termino la jornada laboral diaria, con frecuencia estoy demasiado cansado(a) como para participar en responsabilidades o actividades familiares
A menudo estoy tan emocionalmente agotado(a) cuando termino la jornada laboral diaria, que me impide contribuirle a mi familia

Debido a presiones en el trabajo, cuando termino la jornada laboral diaria estoy demasiado estresado(a) como para hacer cosas que me diviertan
<b>Interferencia de la familia con el trabajo basada en la tensión</b>
Debido al estrés que me produce mi familia, a menudo estoy preocupado por ella en el trabajo
Debido que a menudo las responsabilidades familiares me estresan, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo
La tensión y la ansiedad que me genera mi vida familiar a menudo debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo
<b>Interferencia del trabajo con la familia basado en el comportamiento</b>
Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas familiares
Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en mi familia
Las conductas que me hacen ser eficaz en el trabajo no me ayudan a ser mejor en mi familia
<b>Interferencia de la familia con el trabajo basado en el comportamiento</b>
Las conductas que desarrollo en el ámbito familiar no parecen ser eficaces en mi trabajo
Las estrategias de conducta que utilizo en el ámbito familiar no son oportunas para resolver problemas en mi trabajo
Las conductas que son efectivas y necesarias en mi familia serían contraproducentes en mi trabajo

*Nota:* Elaboración propia con base en la información de Carlson et al. (2000).

**Tabla 17**

*Items adicionales del conflicto trabajo- familia en ambas direcciones (Netemeyer et al. 1996)*

<b>Conflicto familia trabajo y trabajo familia basado en el tiempo y el estrés</b>
Las demandas de mi familia o esposo(a)/pareja interfieren con mis actividades relacionadas con el trabajo.
Debo posponer las tareas en el trabajo por las demandas de tiempo en mi hogar.
Las cosas que quiero hacer en el trabajo no se hacen debido a las demandas de mi familia o esposo(a) / pareja.
Mi vida familiar interfiere con mis responsabilidades en el trabajo, como, por ejemplo, empezar a tiempo a trabajar, realizar las tareas diarias y trabajar horas extras.
La tensión familiar interfiere en mi capacidad para realizar tareas relacionadas con el trabajo.
Las demandas de mi trabajo interfieren con mi hogar y mi vida familiar.
La cantidad de tiempo que ocupa mi trabajo hace que sea difícil cumplir con las responsabilidades familiares.
Las cosas que quiero hacer en mi hogar no se hacen debido a las demandas que me impone mi trabajo.
Mi trabajo produce una tensión que dificulta el cumplimiento de mis deberes familiares.
Debido a tareas relacionadas con el trabajo, tengo que hacer cambios en mis planes y actividades familiares.

*Nota:* Estructura Parte IV: Escalas que hacen referencia al CTF/CFT basados en el comportamiento. Elaboración propia con base en los insumos del artículo de Boyar et al. (1996).

### **Tabla 18**

*Escala del Conflicto Trabajo-Familia basado en el comportamiento (Lambert, 2020)*

El comportamiento que tengo en el trabajo no me ayuda a ser una mejor persona en el hogar.
El comportamiento que aprendo en el trabajo no me ayuda a ser un mejor padre/madre, esposo(a), amigo(a), etc.
El comportamiento que es efectivo en el hogar no necesariamente es efectivo en el trabajo

*Nota:* Elaboración propia con base en los insumos del artículo de Lambert, Liub, Jiangc, Kelleyc & Zhangb (2020).

Todas las escalas aquí anexadas, se encuentran en el idioma original (inglés) en el Apéndice 2.

### **8.10 Formas de validación de la información**

Como formas de validación de la información además de las ya mencionadas tenemos:

#### **8.10.1 Proceso de traducción inversa**

Dentro de la metodología propuesta, en aras de poder validar las escalas de Carlson et al. (2000), Lambert (2020) y Netemeyer et al. (1996) las cuales se encontraban en inglés, se debió realizar una traducción al español dentro del contexto colombiano.

Maneesriwongul & Dixon (2004) consideran que la calidad y la validez de la traducción, juegan un rol muy importante a la hora de adaptar una escala en una cultura con idioma diferente a aquella en la cual se creó, pues si la traducción no se hace con las técnicas y la calidad

esperadas, los resultados generarán desconfianza más por los errores de traducción que por las diferencias sustanciales entre los grupos sociales en donde se aplica.

Brislin et.al (1973) recomiendan cuatro técnicas de traducción, a saber: 1) la traducción inversa (Back-Translation) consiste en volver a traducir una versión en el idioma de destino a la versión del idioma de origen para verificar la traducción del instrumento de estudio; 2) la técnica bilingües que, implica probar las versiones del idioma de origen y de destino entre encuestados bilingües con el fin de identificar los aspectos que produzcan respuestas discordantes en las dos versiones; 3) el enfoque de comité, mediante el cual se conforma un equipo de bilingües que traducirán la escala desde el idioma de origen al de destino y; 4) la prueba preliminar que se trata de someter el instrumento traducido a un test previo que asegure el entendimiento y permita despejar dudas y preguntas en el proceso de traducción.

Según Brislin et al. (1993), la traducción inversa (Back-Translation) es la más recomendada para la traducción de escalas en culturas diferentes dado el esfuerzo y precisión que supone su implementación y resulta necesaria, pues para lograr una conciliación entre las dos traducciones, no basta con atenerse sólo a las palabras, sino que requiere analizar los contextos y maneras de interpretar dichas palabras en esas culturas, asegurando el mismo sentido de la traducción en las dos partes (Maneesriwongul & Dixon,2004).

Para un proceso de Back translation (ver figura 7), que consiste en llevar a cabo una traducción de la escala original, buscando que ésta, en un segundo idioma, corresponda de la manera más fidedigna al idioma en el cual fue escrito inicialmente, se traduce una información a un segundo idioma y se vuelve a traducir al idioma original, para determinar la calidad y validez de la información, que lo debe hacer un nativo parlante de la lengua original (Khosravani & Dastjerdi, 2013).

**Figura 7***Proceso de Back-Translation*

Nota: Proceso de traducción Inversa. Fuente: Elaboración propia.

No obstante, lo anterior, es preciso tener en cuenta lo sugerido Muñiz et al. (2013) en cuanto a que, tanto en una buena como en una mala traducción, la equivalencia entre la versión y la retro-traducción puede ser muy alta. Sin embargo, esto se puede deber a que se hace una traducción literal que se adapta rigurosamente a los significados, pero no tiene en cuenta los contextos culturales. En este sentido, Muñiz et al. (2013) proponen tener esto en cuenta, para evitar la mala traducción de una escala.

Para el ejercicio de traducción, se contó con el apoyo de 2 profesionales colombianos, investigadores con conocimiento en el idioma inglés, quienes se encargaron de verificar que la traducción realizada al idioma español fuera lo más semejante al idioma original y con un traductor americano que realizó la traducción del español nuevamente al idioma inglés constatando la armonía de la misma con el significado y objetivo dado por los expertos

colombianos, con lo cual se garantizó una traducción que se aviene a los objetivos de la presente investigación en el contexto colombiano.

### **8.10.2 Juicio de expertos**

El juicio de expertos se refiere al consenso, validación y opinión de expertos en el tema, que trabajarán en la validez de contenido, evaluando el instrumento. Todo esto con base en las categorías de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia (Hernández, et al, 2014). Así mismo Escobar & Cuervo (2008) mencionan que consiste en la participación activa de personas con experiencia profesional en el tema que brindan información de la validez de la formulación de cada una de las variables en la escala.

No basta solo con contar con el juicio de expertos para dar aplicabilidad a los instrumentos, sino que es necesario comparar los resultados, de varios juicios de expertos para determinar qué tan consistente es el criterio, como otra forma para validar la información. Cuando la validez de este criterio se establece de manera paralela en el presente (porque se emplea en varias escalas o instrumentos al mismo tiempo) se denomina validez concurrente, por el contrario, cuando se quiere validar información teniendo en cuenta los resultados del criterio en el futuro, la validez se denomina predictiva (Hernández, 2014).

En otra instancia, también se tendrá en cuenta la validez de contenido, la cual se establece en dos situaciones, en el diseño de una prueba y en la validación de un instrumento en poblaciones diferentes a la original (en términos de cultura, contexto e idioma), que ya fue traducido y adaptado. Para esta validez, los jueces expertos, evalúan, eliminando y modificando ítems, todo esto con base de operacionalización y conceptualización del constructo a través de mediciones e indicadores a partir de las cuales se realizarán los ítems (Hernández, 2014).

En esta investigación, la escala producto de la integración entre los instrumentos propuestos por Carlson et al., por Netemeyer et al., por Lambert et al. Y por O\*NET, con sus tres subescalas, se sometió al juicio de 4 expertos con experiencia en la academia y la investigación, quienes diligenciaron el Formato de Validación que se puede encontrar en la tabla 19 y que fue acompañado del Instructivo, plan de prueba; ver Apéndice 3. Este juicio de expertos tuvo como criterio de evaluación 4 categorías: Suficiencia, Claridad, coherencia y relevancia, la explicación de estos criterios se encuentra en el instructivo que está en el apéndice 3.

Se tuvieron en cuenta las recomendaciones dadas por los expertos y se realizaron los ajustes que se consideraron pertinentes. El límite inferior para aceptar las preguntas que se estableció en su momento fue de 2, haciendo los ajustes que los jurados pidieron, por ejemplo, de redacción. El límite superior de calificación era 4. Referente al límite mínimo cuando una pregunta tuvo una calificación de 1 se ponderó entre los 4 jueces y por criterio de los investigadores se dejó por ser pertinente para la investigación.



**Tabla 19**  
**Formato de validación**

	PREGUNTAS	SIMPLICIDAD	CONCORDANCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Dimensión 1	<b>Preguntas de Eje</b>					
	PRGF13	Comercio electrónico informal				
	PRGF14	Trabajo en el sector				
	PRGF15	Trabajo en Colombia				
	PRGF16	¿Existen estos trabajos que le realiza en línea de la República de Colombia?				
	PRGF17	¿Existen trabajos de forma flexible especialmente con base fuera de la oficina en su área de trabajo o de manera presencial?				
	PRGF18	Flexibilidad de trabajo				
	PRGF19	Trabajo en modalidad				
Dimensión 2	<b>Variables sociodemográficas actuales</b>					
	V01	Sexo				
	V02	Educación (último nivel)				
	V03	¿Actualmente se encuentra estudiando?				
	V04	¿Existe un lugar que aparece en sus facturas en los servicios públicos de su hogar?				
	V05	¿Participa en algún grupo de apoyo (religioso)?				
	V06	¿Tiene hijos?				
	V07	¿Número de hijos (cuando es más de uno se hace separar por edad)?				
	V08	¿El potencial responsable del cuidado de los hijos?				
	V09	¿Pertenece a algún grupo étnico?				
	V010	¿Número de hijos (género, edad, etc.)				
Dimensión 3	<b>Variables Ocupacionales</b>					
	VO1	Selección en su Sector				
	VO2	Selección su ocupación				
VO3	Número de horas que trabaja en la semana					
Dimensión 4	<b>Escala multidimensional del Conflicto Trabajo-Familia (Carlson, Kacmar &amp; Williams, 2005)</b>					
	ITF1	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo?				
	ITF2	¿Tiene que dejar de trabajar en su trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF3	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF4	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF5	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF6	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF7	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF8	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF9	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF10	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF11	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF12	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	ITF13	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	Dimensión 5	<b>Escala Conflicto Trabajo-Familia basada en el consentimiento (Carlson, 2005)</b>				
ITC1		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC2		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC3		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC4		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC5		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC6		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC7		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC8		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC9		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC10		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC11		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC12		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
ITC13		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
Dimensión 6		<b>Escala Conflicto Trabajo-Familia (Hessemer et al., 2006)</b>				
	CTF1	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF2	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF3	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF4	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF5	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF6	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF7	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF8	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF9	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF10	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF11	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF12	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	CTF13	¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
	Dimensión 7	<b>OPNEI - Escala de compromiso materno</b>				
OPNEI01		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI02		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI03		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI04		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI05		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI06		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI07		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI08		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI09		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI10		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI11		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI12		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				
OPNEI13		¿Tiene que abandonar sus actividades familiares para ir al trabajo o de tener responsabilidades con sus familiares y/o amigos del hogar?				

Fuente: Elaboración propia.

### 8.11 Paradigma de análisis

El paradigma de esta investigación es positivista, ya que parte de un enfoque cuantitativo, que se caracteriza por el rol neutral de los investigadores, así como la independencia de valores,

que garantice explicaciones generales, libre de subjetividad. El fin es buscar las causas, explicar, controlar y verificar el fenómeno social (Ricoy, 2006; Meza, 2002).

Para Seguel-Palma, Valenzuela-Suazo, & Sanhueza-Alvarado (2012), existen variados paradigmas y pensamientos filosóficos, que de diversas formas buscan la verdad, entrando en ocasiones en conflicto con los postulados ideológicos actuales. Entre estos se haya el positivismo, donde se identifica la realidad de manera objetiva y empírica

El positivismo según Díaz Narváez (2014), es un sistema de carácter filosófico, que plantea que no existe otro conocimiento que el que se deriva de hechos reales verificados por la experiencia, negando la posibilidad de que la teoría sea una fuente de conocimiento y que la filosofía contribuya al conocimiento científico.

### **8.12 Aspectos éticos de la investigación**

La Ley 1090 de 2006 del código deontológico de bioética manifiesta el uso del consentimiento informado para investigaciones con seres humanos. Si la persona es mayor de edad debe leer y firmar el consentimiento para el uso y procesamiento de sus datos, y la divulgación anónima de los mismos. Con base en lo anterior, se realizó un modelo de consentimiento informado (Ver apéndice 1), el cual debe ser diligenciado por cada participante antes de iniciar el cuestionario. De igual manera, se establece a los participantes, que el uso de su información será exclusivo para la presente investigación, por lo que el tratamiento de sus datos personales estará en correspondencia con las consideraciones éticas en investigación.

## 9. Resultados

A continuación, se presentan los resultados a través de la matriz de factor rotado, las estadísticas de fiabilidad, las correlaciones, la prueba de KMO y Bartlett, las comunalidades, la varianza total explicada y el gráfico de sedimentación.

### 9.1. Matriz de factor rotado.

Para obtener la matriz de factor rotado (Ver apéndice 4) se acudió al método de extracción de máxima verosimilitud, la cual suministra las estimaciones de mayor probabilidad producidas por la matriz; al método de rotación ortogonal que supone la independencia de los factores con un criterio o método de rotación varimax, el cual reduce la cantidad de variables con alta presencia en cada factor facilitando su interpretación (López y Gutiérrez,2019); y normalización Kaiser. En la rotación se presentó una convergencia de 9 interacciones.

### 9.2. Análisis de Fiabilidad

**Tabla 20**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,946	0,946	39

El coeficiente de fiabilidad de los datos estadísticos está determinado por el coeficiente de Cronbach, el cual corresponde a 0.94, que es superior al mínimo 0.70. Estos datos demuestran una alta consistencia interna y por ende es satisfactorio.

### 9.3. Correlaciones

En la matriz de correlaciones (Ver apéndice 5), se espera que los valores determinantes por pequeños que sean superen o sean diferentes 0. Cuando se obtienen valores altos cercanos a 1, lo más probable es que las variables son independientes. La adecuación de los datos quedó comprobada con la prueba de KMO y Bartlett.

### 9.4. Prueba de KMO y Test de esfericidad de Bartlett

**Tabla 21**

***Prueba de KMO y Bartlett***

Medida	0,933
Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	
Prueba de Chi-cuadrado de esfericidad de Bartlett	13140,508
gl	741
Sig.	0,000

El Índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) muestra una significancia menor de 0.05, lo que indica un coeficiente idóneo y sugiere un análisis factorial

### 9.5. Comunalidades

En la matriz de comunalidades (ver apéndice 6), se encontraron una o más estimaciones de comunalidad mayores a 1 en las iteraciones, lo cual sugiere una interpretación cuidadosa. Como método de extracción se utilizó el de máxima verosimilitud. Los valores de las comunalidades son altas, por encima de 0.5, lo cual indica que las variables están bien representadas mediante un factor.

### 9.6. Varianza total explicada

En la varianza total explicada (ver apéndice 7) los autovalores expresan la cantidad de la varianza total que está explicada por cada factor. Se extrajeron tantos factores como autovalores mayores que uno tiene la matriz analizada.

### 9.7. Gráfico de sedimentación

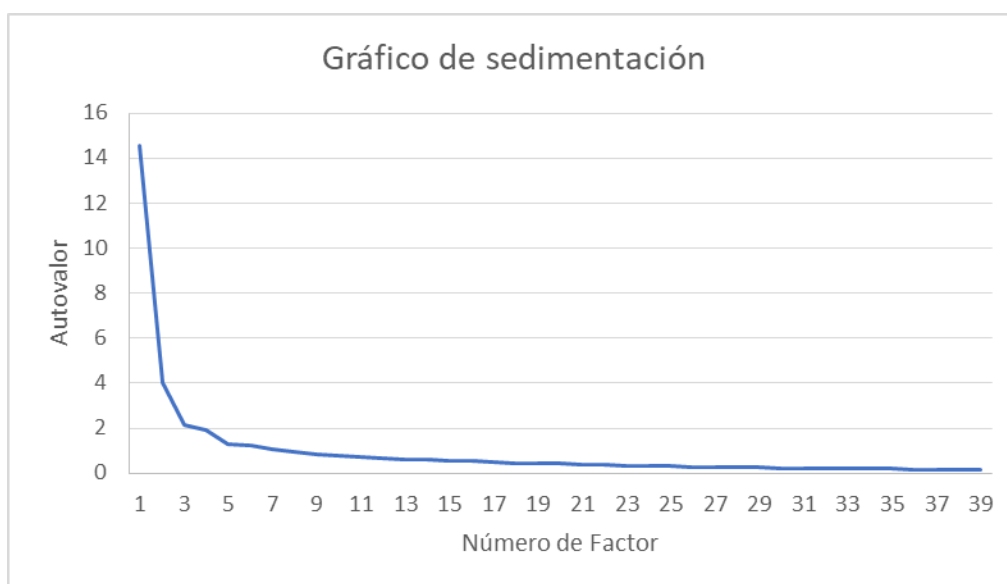


Figura 8. Gráfico de sedimentación para el AFE

Este gráfico muestra la variación de los factores. Los primeros 7 factores se muestran mayores de 1, lo que implica una relevancia mayor que el resto.

El tamaño de la muestra fue de 599 colombianos, de los cuales 482 superaron las preguntas de filtro que realizan un proceso mediante el cual solo las personas que cumplen (inclusión) los requisitos pueden participar. En este sentido quienes participan por cumplir el perfil quedan incluidos y quienes no lo cumplen no participan (exclusión), de esos 482, mayores de edad, hombres (49%) y mujeres (51%), El 50% con hijos y el otro 50% sin hijos. El 46% es de estrato civil soltero, el 29% casado y el porcentaje restante está distribuido en divorciado, unión libre, separado y viudo. Mas del 50% trabajan en modalidad flexible. El sector de trabajo con más porcentaje fue de servicios con un 49%. Cabe mencionar que el 95% no hace parte a un grupo étnico, el 3% es negro o afrocolombiano y el 2% es indígena, raizal u otro grupo.

Con base en los resultados estadísticos arrojados por la plataforma SPSS, el Instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” tiene las siguientes propiedades psicométricas que soportan su validez y confiabilidad, pues los datos estadísticos muestran una fiabilidad de 0.94, de acuerdo con el alfa de Cronbach, así como un coeficiente menor de 0.05, lo que indica un coeficiente idóneo.

Para la validez de contenido, el instrumento fue analizado por pares externos, quienes filtraron los ítems de acuerdo con el contexto colombiano y al tema de conflicto trabajo-familia. Así mismo, se realizó un proceso de traducción inversa de las escalas. Se adaptó las escalas para personas que trabajen en modalidades remota, trabajo en casa, teletrabajo o alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia.

En cuanto a la validez de constructo, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio, el cual arrojó como resultado 39 ítems, de los cuales 7 muestran una mayor relevancia. Este análisis

abarca el método de extracción de máxima verosimilitud, el método de rotación varimax y normalización Kaiser

El instrumento validado cuenta con 23 preguntas filtro y de variables sociodemográficas, y 39 ítems con preguntas asociadas al conflicto trabajo-familia (Carlson, Kacmar & Williams, 2010), con cinco opciones de respuesta que son, totalmente en desacuerdo, algo en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, algo de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Se aplicó el instrumento adaptado a 599 trabajadores que desempeñan sus labores con algún tipo de modalidad espacial flexible, de los cuales 482 superaron las preguntas de filtro, con el fin de determinar la manera en que se presenta el conflicto familia trabajo, aportando a los estudios de familia ya que brinda una herramienta para medir el conflicto.

Con base en la revisión de literatura que se relacionó en el estudio del arte, son pocos los estudios del conflicto en Latinoamérica y, sobre todo, en Colombia, se evidenció que no se han elaborado muchos estudios relacionados con el conflicto, la conciliación y la armonización de trabajo- familia y familia- trabajo. De igual forma son muy pocos los estudios que estudian el conflicto de la familia hacia el trabajo y por otra parte son pocos los estudios que incluyen la dimensión “comportamiento”.

A través de este instrumento adaptado y robustecido se cuenta con una escala para recopilar información de buena calidad, en Colombia, y Latinoamérica.

## **10. Discusión**

El objetivo de la investigación fue Adaptar y robustecer el instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” para proporcionar una herramienta que permita recopilar información confiable de trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad laboral espacial en Colombia, con el fin de analizar la manera en que

se presenta el conflicto trabajo-familia, ya que en Colombia no se cuenta con un instrumento válido y confiable que mida el conflicto. Como resultado, el instrumento tiene 39 ítems que registran datos sociodemográficos y temas relacionados al conflicto trabajo-familia, las cuales se dividen en diferentes dimensiones (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

El análisis en la presente investigación inició desde el trabajo realizado por Carlson et al. (2000), el cual dio como resultado la construcción y validación inicial de una de una medida multidimensional del conflicto trabajo familia.

En los estudios de Carlson et al. (2000), se revisaron 25 escalas que empleaban diferentes variables e instrumentos para medir el conflicto trabajo-familia desde los dos ámbitos, encontrando principalmente que de las 25, 12 escalas se ocuparon de la separación de la dirección del conflicto, 7 hicieron una diferenciación de las formas del conflicto y solo 1 midió el conflicto desde el comportamiento.

El trabajo de Carlson et al., (2000) arrojó una escala de 18 ítems que brinda la flexibilidad suficiente para medir cualquiera de las seis dimensiones del conflicto trabajo-familia: La interferencia del trabajo en la familia basado en el tiempo, la interferencia de la familia basado en el tiempo; la interferencia del trabajo en la familia basado en la tensión, la interferencia de la Familia en el trabajo basado en la tensión; la interferencia del trabajo en la familia basado en el comportamiento y la interferencia de la familia en el trabajo basado en el comportamiento.

Esta investigación, adaptó el instrumento aportado por Carlson et al. (2000), denominado “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” al contexto colombiano, para ser aplicado concretamente a los trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial tales como el teletrabajo, el trabajo remoto o el trabajo en



casa, con el propósito de analizar la forma en que se presenta el conflicto trabajo familia en ese segmento de la población colombiana.

Antes de la pandemia, las modalidades de trabajo flexible, como indican Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier & Duque-Oliva (2021), se contemplaban como una posibilidad para los trabajadores y para empleadores, que propugnaba por la conciliación entre las distintas dimensiones de la vida de las personas (Chung & Van Der Horst, 2018). En ese sentido, Bueno (2020), plantea que la modalidad del Teletrabajo, puede disminuir riesgos tradicionalmente asociados al trabajo, pero, a su vez, puede implicar el aumento de algunas enfermedades mentales.

Sin embargo, en ese momento, se veía que esta modalidad de trabajo podía tener sus limitaciones o aspectos negativos, como la dificultad en lograr diferenciar los límites entre los diferentes ámbitos de la vida, el exceso de trabajo y el incremento de responsabilidades relacionadas con el cuidado y las labores domésticas, conllevando a un posible conflicto entre los ámbitos (Gajendran & Harrison, 2007).

Para lograr la adaptación del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” en el presente trabajo se incorporaron unas escalas complementarias que permitieron estructurar un instrumento de validación del conflicto trabajo-familia, mucho más integral y confiable. En efecto, a la escala de Carlson et al.(2020), que como se dijo consta de 18 ítems, 3 para cada dimensión del conflicto trabajo familia, se le incluyeron 10 ítems de la escala de Netemeyer et al. (1996) relacionados con el conflicto familia-trabajo y trabajo-familia basados en el tiempo y el estrés o tensión; 3 ítems de la escala de Lambert (2020) sobre el conflicto trabajo familia basado en el comportamiento; y 8 ítems de la escala de O\*NET, Dierdorf et al.

(2008) referentes al conflicto trabajo-familia también basado en el comportamiento. El nuevo instrumento quedó conformado por un total de 39 ítems.

El proceso de adaptación contó con el análisis de pares expertos quienes siguieron un plan de prueba y diligenciaron un formato de validación antes de ser aplicado a la población objeto, vale decir, 599 trabajadores con flexibilidad espacial en Colombia, ubicados geográficamente en diferentes ciudades del territorio colombiano. Igualmente se realizó una traducción inversa de las escalas, acudiendo a dos expertos colombianos que tradujeron las escalas del inglés al español y a un experto americano que tradujo las escalas en español nuevamente al idioma inglés.

El resultado de la aplicación del nuevo instrumento mostró la validez discriminante del mismo, consistencia interna e invariancia de la estructura factorial de la muestra, por lo cual se puede afirmar que dicho constructo es válido en tanto mide realmente lo que se pretendía medir, erigiéndose en una herramienta importante para obtener información confiable, en el caso concreto de esta investigación, de los trabajadores colombianos que desempeñan sus funciones bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial, tales como el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa.

Por otro lado, cada uno de los ítems que conforman la nueva escala fue relacionado de manera diferencial con algunas consecuencias y antecedentes del conflicto trabajo-familia, lo cual supone el potencial de validez y predicción de estos.

La escala multidimensional para medir el conflicto trabajo-familia en trabajadores colombianos que cumplen sus funciones bajo flexibilidad espacial, implementada en la presente investigación, describe de manera más precisa el constructo por cuanto posibilita el examen de

cada una de las seis dimensiones planteadas inicialmente por, ahora con nuevos ítems para las diferentes formas en que se basa dicho conflicto, es decir, en el tiempo, la tensión y el comportamiento. Su aplicación y el análisis de resultados a través de la matriz de correlaciones, la varianza total explicada, el gráfico de sedimentación entre otros, mostró la percepción que dichos trabajadores tienen del conflicto trabajo familia.

Los resultados sirven como herramienta para levantar información en Colombia, pues el contexto en el cual se diseñó el instrumento es colombiano, integrando escalas de Carlson et al. (2020), Netemeyer et al. (1996), Lambert (2020), la escala de O\*NET, Dierdorf et al. (2008), que favorecen la medición más completa del conflicto trabajo familia en sus dos direcciones y tres dimensiones.

Algunos países de Latinoamérica han utilizado esta escala sin ser validada (eso no invalida los estudios) y el hecho de validarla y, además adaptarla para una modalidad de trabajo flexible espacialmente es muy importante, sobre todo por la tendencia mundial que hay de este tipo de flexibilidad.

No hay duda de los vacíos en la literatura como se expone en el acápite del estudio de arte donde son pocos los estudios que tenemos del conflicto trabajo familia, en Latinoamérica y Colombia, Poelmans et al., (2005) y Hernáez & Idrovo (2010). Y por otra parte no se cuenta actualmente con un instrumento adaptado a Colombia para poder estudiar el conflicto Trabajo Familia y para poder tomar decisiones a nivel de empresa, a nivel de Estado como políticas públicas. Esto que identificamos son oportunidades.

Este instrumento que adaptamos y robustecimos sirve para futuras investigaciones y para que se pueda estudiar el conflicto en sus tres dimensiones y dos direcciones, ya que el más

estudiado actualmente es el conflicto del trabajo a la familia y además en lo referente a tiempo y tensión.

Los investigadores a futuro van a poder tomar fragmentos de las escalas y mirar el conflicto desde lo que se necesite, ya que en la investigación se evidencia como en la literatura; dicho por los mismos autores que se estudia poco el conflicto de la familia hacia el trabajo, Hernáez & Idrovo (2010), también comentan que el CTF ha sido el más estudiado, dejando relegados los estudios del CFT, y por otra parte se estudia poco lo que hace referencia a la dimensión del comportamiento por su complejidad. En este sentido este trabajo hace un gran aporte porque se ha construido una herramienta que incluye el comportamiento, que la mayoría de las escalas que encontramos no lo incluyen por la complicado que puede resultar.

### **Resultados, Productos esperados y Potenciales beneficiarios**

Los resultados del estudio permiten inferir la generación de nuevos desarrollos en el conocimiento en cuanto a una nueva y más completa adaptación del instrumento Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia para su aplicación a trabajadores con flexibilidad espacial.

Como productos de la investigación se tienen:

- El instrumento “Escala Multidimensional del Conflicto Trabajo-Familia” adaptado y robustecido para su aplicación a trabajadores con alguna forma de flexibilidad espacial, abarcando nuevos beneficiarios como objeto de medición de este tipo de herramientas.
  
- El artículo titulado: Adaptación del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” y su aplicación a una muestra de trabajadores que desempeñan sus

labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia, el cual se presenta a la revista Signo y Pensamiento, de la Pontificia Universidad Javeriana.

Y como potenciales beneficiarios, como ya se mencionó, a quienes lo hacen bajo alguna modalidad con flexibilidad espacial, tales como el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa.

## **11. Conclusiones y recomendaciones**

Respondiendo a la pregunta de investigación, el instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo- familia” proporciona una herramienta que permite recopilar información confiable para trabajadores que desempeñen sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad laboral espacial en Colombia, debido a las siguientes razones:

**11.1** La escala presenta consistencia interna, así como validez de constructo y de expertos, lo que hizo posible su adaptación. En ese sentido, el análisis psicométrico y la aplicación del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia”, realizados en este trabajo, brindan una herramienta que posibilita la recopilación de información confiable de los trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia, tales como el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa. Por lo tanto, la presente investigación, aporta una nueva herramienta de medición que podría ser usada en nuevas investigaciones.

**11.2** En el instrumento producto de esta investigación se incorporaron a la escala multidimensional del conflicto trabajo familia, elaborada por Carlson et al. (2000) tomada como base, las escalas complementarias que consideran las dos direcciones del conflicto, trabajo-familia y familia-trabajo, en sus formas de tiempo, tensión y comportamiento. Fueron incluidos

además de los 18 ítems de la escala de Carlson et al. (2000), 10 ítems de la escala de Netemeyer et al. (1996) del conflicto basado en el tiempo y el estrés, 3 ítems de la escala de Lambert (2020) del conflicto basado en el comportamiento y 8 ítems de la escala del programa O\*NET, Dierdorf et al. (2008) del conflicto basado también en el comportamiento. El nuevo instrumento quedó conformado por un total de 39 ítems.

**11.3** La escala definitiva de la presente investigación incorporó el análisis de pares expertos quienes diligenciaron un formato de validación del instrumento y siguieron un plan de prueba de este.

**11.4** Se realizó la traducción inversa de las escalas que conforman el instrumento a través de dos expertos colombianos que las tradujeron del inglés al español y de un experto americano que tradujo los documentos que estaban en español nuevamente al inglés, con lo cual se garantizó la total coincidencia del sentido y el contexto de las traducciones.

**11.5** La aplicación de la escala de validación del instrumento se realizó a 599 trabajadores con flexibilidad espacial en el desempeño de sus labores, pero de ellas 117 no superaron las preguntas de filtro por lo cual resultaron válidas para el análisis 482 encuestas.

**11.6** Los resultados de la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta los principales factores explorados con el grado de relación que guardan entre ellos, el alto nivel de relaciones con otros factores y de todas las variables entre sí, (ver tablas de factor rotado, de correlaciones y varianza total explicada, apéndices 4, 5 y 7), arrojan que el 60% de los trabajadores que desempeñan sus labores con flexibilidad espacial en Colombia tales como el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa, que respondieron la encuesta válidamente la encuesta, perciben interferencia del trabajo con la familia, y de la familia con el trabajo basado

principalmente en el tiempo, con mayor proporción en la percepción de la interferencia del trabajo a la familia; consideran que el trabajo los aparta de las actividades familiares más de lo deseable y reconocen que el tiempo dedicado a las responsabilidades familiares interfieren con las responsabilidades laborales. El 40 % tienen también la misma percepción de conflicto trabajo-familia, pero las proporciones se distribuyen entre la interferencia trabajo-familia y familia trabajo, basado tanto en el tiempo, como en la tensión y el comportamiento en mínima proporción; para ellos las preocupaciones y el cansancio que produce uno de los ámbitos, influye en el otro y un mínimo responde que las estrategias de conducta no son oportunas de un ámbito a otro.

**11.7** Los resultados generales muestran que la adaptación mediante la integración de las escalas de Carlson et al. (2000), Netemeyer et al. (1996), Lambert (2020) y del programa O\*NET, Dierdorf et al.(2008), formando una escala definitiva más completa, que al ser aplicada a la muestra de 482 personas que trabajan mediante modalidad remota, trabajo en casa, teletrabajo o alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia, arroja un instrumento idóneo y robusto para obtener datos confiables de la percepción del conflicto trabajo- familia y familia-trabajo por parte de los trabajadores de estas modalidades de flexibilidad espacial.

**11.8** En cuanto a limitantes de la presente investigación podemos mencionar el hecho de que la aplicación del instrumento adaptado y validado se realizó solo en una muestra de trabajadores que se desempeñan bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial, que, si bien es diversa y significativa, sus resultados deben ser analizados con mucho cuidado antes de lanzar generalizaciones sobre algún ítem en particular.

**11.9** Se recomienda analizar los resultados con cuidado, evitando las generalizaciones ya que, si bien la muestra seleccionada en esta investigación es diversa y significativa, no

representa el total de los trabajadores que se desempeñan bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial, luego, aunque podría identificarse alguna tendencia sobre el tema abordado, la generalización podría resultar sesgada o imprecisa.

**11.10** Para futuras investigaciones es recomendable realizar la aplicación del instrumento resultante en muestras más grandes y representativas de la población objeto de estudio.

**11.11** Valdría la pena, ya que en esta investigación no fue posible por razones de orden práctico relacionadas con los tiempos para el estudio, los recursos y el presupuesto, analizar varias muestras que representen el total de la población de trabajadores que desempeñan sus labores bajo alguna modalidad de flexibilidad espacial en Colombia.

**11.12** El instrumento contribuye a futuras investigaciones en el campo y al ejercicio profesional de los investigadores, pues su aplicación es óptima para llevar a cabo diagnósticos y estudios en empresas, instituciones, gobierno (políticas públicas) y demás organizaciones con talento humano, pues su aplicabilidad permite desarrollar programas y políticas que favorezcan la armonización familia-trabajo.

## **12. Referencias**

- Adisa, T.A., Gbadamosi, G. & Osabutey, E.L.C., 2016. Work-family balance. *Gender in Management: An International Journal*, 31, 414–433. Doi:10.1108/gm-01-2016-0010
- Aldana, V. J. (2016). Conciliación trabajo-familia en las prácticas de RSE en las empresas familiares. *Facultad de ciencias sociales y humanas Universidad de Manizales*, 9(2), 2.  
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/2661>



- Atkinson, R., & Flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. *Social research update*, 33(1), 14. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=a0d7f900c1f2e16883b6d09b173b60de1973c897>
- Alvarado, C & Zavala (2015) Medición de la integración trabajo-familia en organizaciones. [https://pdfs.semanticscholar.org/9e48/e2e17141dc3a978f275b98dd16ae1d330999.pdf?\\_ga=2.70485010.300533029.1645928191-76394793.1632267270](https://pdfs.semanticscholar.org/9e48/e2e17141dc3a978f275b98dd16ae1d330999.pdf?_ga=2.70485010.300533029.1645928191-76394793.1632267270).
- Álvarez, A & Gómez, I, C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=801/80118612006>
- Álvarez, A & Ramírez, J. Roberto (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Universidad Católica de Pereira*. 92, 47-63,
- Álvarez, M y Gómez, R. (2017). La conciliación empresa-familia ¿humanidad o gestión? *Revista de estudios de liderazgo*, 1(2),33-44.
- Ambrosio, P. (2017). Documento Funcional Libro Blanco El ABC del Teletrabajo en Colombia. Colombia Digital. [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)
- Andrade, L & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo familia. *Revista de psicología universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.
- Arciniegas, D. & Cema, A. (2019). Conciliación trabajo-familia en madres cabeza de hogar operarias de una fábrica del sector textil en Risaralda. *Universidad central de Pereira*. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/5226/1/ddmpsi162.pdf>

- Barnett, R., & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781–796.
- Bennet, M.M., Beehr, T.A. & Ivanitskaya, L.V. (2017). Work-Family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314-332.
- Blood, R. O., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and Wives*. New York: MacMillan, 1960.
- Bohen, H. C., & Viveros-Long, A. (1981). *Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?* Philadelphia: Temple Univ. Press.
- Bosch, M.J., García, C., Manriquez, M. & Valenzuela, G. (2018). Macroeconomía y conciliación familiar: el impacto económico de los jardines infantiles. *El trimestre económico*, 3, 543-582.
- Bueno, C. (9 de octubre de 2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_757609/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang-es/index.htm)
- Burley, K. (1989). *Work–family conflict and marital adjustment in dual career couples: A comparison of three-time models*. Unpublished doctoral dissertation, Claremont Graduate School, Claremont, CA.
- Carlson, D., Kacmar, M. & Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249–276
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work–family research. *Journal of Applied Psychology*, 92, 28–43.
- Cavieres F., E. (2004). *Pablo rodríguez (coordinador), la familia en iberoamérica, 1550-1980. Bogotá: convenio Andrés bello-universidad externado de Colombia, 2004, 526 páginas, ilustraciones + gráficos*. Universidad Nacional de Colombia.

- Clark, S. (2000). Work cultures and work/family balance. *Jornal of Vocational Behavior*.
- Chen, I. H., Lai, I. C., Lin, Y. T., & Cheng, Y. Y. (2005). Blurring boundaries: The working-at-home employees' job involvement, sex division of labor, work-family boundary management, and work-to-family conflict. *Proceeding of EURAM Conference, Germany, 2005*.
- Chung, H. & Van Der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flextime and teleworking. *Human Relations*. 71, 47–72.
- Circular 0064 de 2020 (Ministerio del Trabajo). Donde se definen las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19). 07 de octubre de 2020.
- Circular 041 de 2020 (Ministerio del Trabajo). Lineamientos respecto del trabajo en casa. *Diario Oficial*: 51335. <https://id.presidencia.gov.co/Documents/200604-circular-0041.pdf>
- Circular Externa 0027 de 2019 (Ministerio del Trabajo). Precisiones sobre la implementación del teletrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59864852/Circular+0027+de+2019.pdf/fc24c101-43f2-ab81-d9e5-7862710e808b>
- Cisneros Caicedo, A., Guevara García, A., Urdánigo Cedeño, J., Garcés Bravo, E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. Vol. 8, núm. 1, enero-marzo, 2022, pp. 1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.

Código Deontológico y de Bioética (2006). Ley 1090 de

2006. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html)

Collins, C., Landivar, L.C., Ruppner, L. & Scarborough, W.J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work and Organizations*. 28(S1), 101-112.

Concha, M.A; Jiménez, A & Zúñiga, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 57-65.

[http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/196](http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/196)

Constitución Política de Colombia (1991). Prólogo. Panamericana Editorial.

Creswell, J. W. (2014). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4th ed. California. SAGE

Decreto 884 del 2012 (Ministerio del Trabajo). Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012.

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto\\_0884\\_de\\_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077)

Decreto 654 de 2021 (Ministerio del Trabajo). Por medio del cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial*: 51707.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20654%20DEL%2016%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf>

Decreto 884 del 2012 (Ministerio del Trabajo). Por medio de la cual se reglamenta la ley 1221 de 2008. Diario Oficial:48417.

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto\\_0884\\_de\\_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077)

Díaz Narváez, V. P. (2014). El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las “investigaciones cuantitativas y cualitativas”. *Salud Uninorte*. Barranquilla (Col.), 227-244.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522014000200014](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000200014)

Dierdorff, E.C. & Ellington, J. K. (2008). It’s the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work–Family Conflict Across Occupations. *Journal of Applied Psychology* 93 (4), 883–892. DOI: 10.1037/0021-9010.93.4.883

Dodanwala, T.C., Santoso, D.S & Shrestha, P. (2022), “The mediating role of work–family conflict on role overload and job stress linkage”, *Built Environment Project and Asset Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-12-2021-0153>

Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Mills, S. (1992). After-hours telecommuting and work–family conflict: A comparative analysis. *Information Systems Research*, 3, 173–190.

Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). Digital Technologies for a New Future (LC/TS.2021/43) (2021). *ECLAC*. Available online:

[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46817/S2000960\\_en.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46817/S2000960_en.pdf) .

Edwards, J. & Rothbard, N. (2010). “Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs”. *Academy of Management*. 25, 178-199.

Escobar, J. & Cuervo A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*.

- Farrell, K. (2020) Working from home: Is technology a help or a hindrance in achieving work/life harmonization? In Abdelmonem, M. and Argandona Ramiz, A., (eds.) *People, Care and Work In The Home*. 1<sup>st</sup> ed. London: Routledge, pp. 235-250.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–75.
- Fuentelsazo, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 5-13.  
<https://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>
- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524–1541.
- Gardner, D., Wadlington, P. & Ryan, A.M. (2021). Managing boundaries between work and non-work domains: Personality and job characteristics and adopted style. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 1-28.
- Gómez Ortiz, V., Perilla Toro, E., & Hermosa, A. M. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201.  
Doi:10.15446/rcp.v24n1.42081
- Gómez, V., Perilla, E., & Hermosa, A. M. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. Doi:10.15446/rcp.v24n1.42081
- Greenhaus, JH y Beutell, Nueva Jersey (1985). Fuentes de conflicto entre el trabajo y los roles familiares. *Revisión de la academia de gestión*, 10 (1), 76-88.

- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249–270.
- Gruoso, M. Y Rubio, A. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 19(1), 42-63.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560–568.
- Gutiérrez, L. Rincón, M y González, P. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: un caso de la universidad de Antioquia. *Revista ciencias estratégicas*, 25(38),299-317.
- Gutiérrez, P. E., Popo Amu, S. M., Baquero Ospina, M. P., Giraldo Gutiérrez, J. H., & Narváez, S. P. (2017). Caracterización de la Relación Trabajo – Familia en una Entidad Pública. *Revista De Economía & Administración E-ISSN 2463-1035 ISSN 1794-7561*, 14(2), 47-70.  
<https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/38>
- Gutiérrez, P. E., Popo Amu, S. M., Baquero Ospina, M. P., Giraldo Gutiérrez, J. H., & Narváez, S. P. (2019). Caracterización de la Relación Trabajo – Familia en una Entidad Pública. *Revista De Economía & Administración E-ISSN 2463-1035 ISSN 1794-7561*, 14(2), 47-70.  
<https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/38>
- Guzmán, A. Macías, C. (Eds). Semana del 29 de abril al 3 de mayo del 2019. ¿Debo ser Malabarista para integrar la vida familiar? Campus – Periódico Universidad de La Sabana. Edición 1.528. ISSN 2256-2397.

[https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Aquí/Aquí\\_campus/2019/mayo/Campus\\_1528\\_\\_Baja.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Aquí/Aquí_campus/2019/mayo/Campus_1528__Baja.pdf)

Hefetz, A. & Liberman, G. (2017) The factor analysis procedure for exploration: a short guide with examples, *Cultura y Educación*, 29:3, 526-562, DOI: 10.1080/11356405.2017.1365425

Hernández, M & Idrovo, S (2010). “Armonizando trabajo y familia en Bogotá-Colombia: la conexión doméstica”, *Oikos* 29, 65 — 90, Escuela de Administración y Economía, Universidad Católica Silva Henríquez (UCSH), Santiago de Chile. [<http://edicionesucsh.chikod>]

Hernández, A. (2008). Expectativas de la Vida Familiar y Laboral de una muestra de estudiantes Publicidad y Relaciones Públicas. Alicante: Universidad de Alicante.

Hernández-Mendoza S, Duana-Avila D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. 2020; 9(17)

Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta ed. Toledo-Castellanos M, editor. Ciudad de México: McGraw-Hill Education; 2014.

Hernández-Sampieri, Fernández & Mendoza. (2014). (Sexta edición). Metodología de la investigación. México. Editorial Mc Graw Hill. Capítulo 8 y Capítulo 13  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2121\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2121_2021.html)

Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo- familia en las empresas colombianas. *Estudios gerenciales*, 22(100), 49-70.

Idrovo, S. & Leyva, P. (2011). Conciliación Trabajo – Familia en las empresas colombianas: la relación entre parámetros FR y los problemas laborales más frecuentes. *Revista Oikos*, 15(31), 133-151

Idrovo, S & Leyva, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben las mujeres que trabajan en Bogotá. *Pensamiento y Gestión*, 36, 155-183.



- Idrovo, S. y Harnález, M. (2015). Armonizando trabajo y familia en Bogotá Colombia: la conexión doméstica. *Oikos*, 14(29), 65-90.
- Idrovo, S, Mesurado, B. & Debeljuh, P. (2020) Caring for the Home in Iberoamerica: a cross-country comparison. In Abdelmonem, M. and Argandona Ramiz, A., (eds.) *People, Care and Work In The Home*. 1<sup>st</sup> ed. London: Routledge, pp. 219-233.
- International Labor Organization, ACT/EMP. Leading Business in Times of Covid Crisis Analysis of the Activities of Employer and Business Membership Organizations in the COVID-19 Pandemic and What Comes Next (2021). *International labour organization*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_766658.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766658.pdf)
- International Labor Organization. An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19 (2020). *International labour organization*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_745024.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf).
- International Labour Organization (2021). Resolution concerning a global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. *International labour organization*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf)
- Jiménez-Figueroa, A., Concha, M.A., Zúñiga, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. *Acta Colombiana de psicología*. 15(1), 57-65.

- Jiménez-Figueroa, A., Mendiburo, N.P. & P.A. Olmedo (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329.
- Jordan Muiños, Federico M. (2021). Valor de corte de los índices de ajuste en el análisis factorial confirmatorio. *Psocial*, 7(1), 66-71.  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2422-619X2021000100066&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2422-619X2021000100066&lng=es&tlng=es).
- Juan Guerrero. (2003). Los Roles No Laborales Y El Estrés en El Trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12(0), 73–84.
- Kim, S., Las Heras, M., & Escribano, P. I. 2013. When satisfaction with work-family balance pays. Paper presented at the 2013 Academy of Management Annual Meeting, Orlando, August 9-13, 2013.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198–215.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43: 239-257.
- Lambert, E, Jianhong Liu, Shanhe Jiang, Thomas M. Kelley & Jinwu, Zhang (2020) Examining the association between work–family conflict and the work attitudes of job satisfaction and organizational commitment among Chinese correctional staff, *Psychiatry, Psychology and Law*, 27:4, 558-577, DOI: 10.1080/13218719.2020.1734980
- Lavassani, K. & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: From conflict to balance.

Ley 1221 de 2008. Congreso de la República, Diario Oficial No. 47052. 16 de julio de 2008.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)

Ley 2088 de 2021. Congreso de la República. Diario Oficial No. 51.672. 12 de mayo de 2021.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2088\\_2021.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html)

Ley 2121 de 2021. Congreso de la República. Diario Oficial No.51755. 03 de agosto de 2021.

Ley 2191 de 2022. Congreso de la República. 6 de enero de 2022.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2088\\_2021.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html)

Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga & Ortiz, J. (2010). El método analítico como método natural.

Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, vol. 25, núm. 1, enero-junio, 2010.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18112179017>.

López-Arangurén, (2005). Problemas sociales: Desigualdad, pobreza, exclusión social. Biblioteca

Nueva. Madrid.

López M. & Gutiérrez L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial

exploratorio utilizando SPSS. REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 12(2), 1–14.

<http://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>

Lloret, S., Ferreres-Traver, Hernández-Baeza, A. & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial

exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. Anales de Psicología, 30(3),

1151-1169. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

Maneesriwongul, W., & Dixon, J. K. (2004). Instrument Translation Process: A Methods Review.

Journal of Advanced Nursing, 48, 175-186.

<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03185.x>

Marín, R. y Pérez, G. (1985). Pedagogía Social y Sociología de la Educación. UNED

- Michael, J.S; kotrba, L.M; Mitchelson, J.K; Clark, M.A & Baltes, B.B. (2010). Antecedents of work–family conflict: A meta-nalytic review. *Journal of Organizational Behavior*. DOI: 10.1002/job.695
- Martínez, H. M. (2015). La Familia: una visión interdisciplinaria. *Revista Médica Electrónica*, 37(5), 523-534. Rhttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1684-18242015000500011&lng=es&tlng=es
- Martínez, J. (2011). Metodologías de la investigación cualitativa. Silogismo más que conceptos. *Revista de Investigación Silogismo*, [SI], 1, No. 08.  
<http://www.cide.edu.co/ojs/index.php/silogismo/article/view/64/53>
- Martínez, V. (2013). Paradigmas de investigación: Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico-crítica. [http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7\\_Paradigmas\\_de\\_investigacion\\_2013.pdf](http://www.pics.uson.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacion_2013.pdf)
- Matthews R.A., Kath, L.M. & Barnes-Farrell, J.L. (2010). Short, Valid, Predictive Measure of Work–Family Conflict: Item Selection and Scale Validation. *Journal of Occupational Health Psychology* 15(1), 75–90. DOI: 10.1037/a0017443
- McKee, M., & Stuckler, D. (2020). If the world fails to protect the economy, COVID-19 will damage health not just now but also in the future. *Nature Medicine*, 26, 640–642. <https://doi.org/10.1038/s41591-020-0863-y>
- Medina-Garrido, J.A., Biedma-Ferrer, J.M. and Ramos-Rodríguez, A.R. (2017), “Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance”, *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, Vol. 30 No. 1, pp. 40-58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>

- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31. Doi: <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Meza, L.G. (2002). Metodología de la investigación educativa: posibilidades de integración. *Revista comunicación*. 12(1), 1-13. <https://www.redalyc.org/pdf/166/16612113.pdf>
- Michele, J. S., & Hargis, M. B. (2008). Linking mechanisms of work–family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 509-522. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.005>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Clasificación única de ocupaciones para Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/analisis-monitoreo-y-prospectiva-laboral/clasificacion-unica-de-ocupaciones-para-colombia-cuoc>
- Montenegro, G. O. (2007). La Relación Existente Entre El Conflicto Trabajo-Familia Y El Estrés Individual en Dos Organizaciones Colombianas. *Cuadernos de Administración (01203592)*, 20(34), 139–160. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56. 249-276. Doi:10.1006/jvbe.1999.1713. <http://www.idealibrary.com>
- Muñoz, D. & Uribe, P. (2019). Informe de Resultados Termómetro de la Familia en Colombia, Instituto de la Familia, Universidad de la Sabana. [https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_Empresa\\_y\\_Sociedad/Instituto\\_de\\_La\\_Familia/Termometro\\_de\\_la\\_familia\\_-\\_Colombia\\_2019\\_RGB.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Empresa_y_Sociedad/Instituto_de_La_Familia/Termometro_de_la_familia_-_Colombia_2019_RGB.pdf)

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
- Nieuwenhuis, R. & Yerkes, M.A. (2021). Workers’ well-being in the context of the first year of the COVID-19 pandemic, *Community, Work & Family*, (24)2, 226-235, DOI: 10.1080/13668803.2021.1880049
- Noriega Montufar, B. S., Rodríguez Rodríguez, R. E., López Estrada, I. A., Buchí Guaré, C. S., Felisa Girón Hernández, M. H., & Del Cid Flores, M. A. (2021). Importancia del Contexto Social para la Investigación. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, 4(1), 77–87. DOI:<https://doi.org/10.36958/sep.v4i1.77>
- O\*NET Resource center. (s.f). <https://www.onetcenter.org/overview.html>
- Organización de Naciones Unidas (2015-2030). Objetivos de desarrollo sostenible. Disponible en <https://www.bbva.com/es/que-sabes-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods/>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Guía práctica: El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. *Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Organización internacional del trabajo (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)
- Organización internacional del trabajo (2011). *Manual de las buenas prácticas en teletrabajo*. *Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_763314.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf)

Organización internacional del trabajo (s.f). Trabajo y familia. Establecer un lugar de trabajo compatible con la vida familiar. *Organización Internacional del Trabajo*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms\\_438278.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_438278.pdf)

Organización internacional del Trabajo. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas. [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS\\_774768/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_774768/lang-es/index.htm)

Oslén, F. E. (1983). The family and the market a study of ideology and legal reform. *Harvard Law Review*, 96(7), 1497–1578.

Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20 (34>), 139-160.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503407>

Otzen, T. & Manterola C. (2017), Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.

Pardo Vargas, O. L., Sandoval Estupiñán, L. Y., Silva Ortiz, C. L., & Perafan Gómez, M. del S. (2014). *Elementos que favorecen el enriquecimiento trabajo – familia en una institución educativa femenina en Bogotá, Colombia. Recurso electrónico*. Universidad de La Sabana

- Pérez, V., Palací, F. y Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo-familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica* 14(2),193-210.  
<https://doi.org/10.5944/ap.14.220024>
- Pleck, J. H. (1977), The work-family role system, *Social Problems*, 24(4), 417-427.
- Pleck, J. H. (1978). Work-family conflict: A national assessment. Presented at the Annual meeting of the Society for the Study of Social Problems, Boston, MA.
- Polit, D. y Hungler, B. (2000). *Investigación científica en Ciencias de la Salud*. McGraw Hill/Interamericana
- Puerto, D.P. (2010). La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización. *Pensamiento & Gestión*, (28),171-195.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64615176009>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação. Revista do Centro de Educação*, vol. 31, núm. 1, 2006, pp. 11-22. Universidad Federal de Santa María. Santa María, RS, Brasil. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>
- Rodríguez, P. (1997). *Sentimientos y vida familiares en el Nuevo Reino de Granada Siglo XVIII*. Ariel Historia.
- Rodríguez Peñuelas (2008): "Material de Seminario de Tesis". (Guía Para Diseñar Proyectos de Investigación de Tesis del Doctorado en Estudios Fiscales de la FCA de la UAS) TLATEMOANI, No. 13, agosto 2013. <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/index.htm>
- Román, P; Padrón, M & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia* 19 (60). 229-253. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v19n60/v19n60a8.pdf>



- Salinas, A. (2004). Tema 4: Métodos de muestreo. Ciencia UANL, enero-marzo, año/volumen VII, número 001. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México.
- Sánchez M, Fernández M, Diaz J. Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. Revista Científica Uisrael. 2021 Abril; 8(1). <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v8n1/2631-2786-rcuisrael-8-01-00107.pdf>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S. & Duque-Olivia, E.J. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*,18,1-12. DOI: 10.3390/ijerph18137069
- Seguel-Palma, F. A., Valenzuela-Suazo, S., & Sanhueza-Alvarado, O. (Agosto de 2012). Corriente epistemológica positivista y su influencia en la generación del conocimiento en enfermería. *Aquichan*, 160-168. <http://www.scielo.org.co/pdf/aquí/v12n2/v12n2a07.pdf>
- Sentencia C-103 (2021, 21 de abril). Corte Constitucional (Alejandro Linares Cantillo, M.P). <https://actualicese.com/sentencia-c-103-del-21-04-2021/>
- St Jean, É., & Duhamel, M. (2020). Employee work–life balance and work satisfaction: an empirical study of entrepreneurial career transition and intention across 70 different economies. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 33(3-4), 321-335. 10.1108/ARLA-02-2019-0054 CC BY-NC 4.0
- Sousa, M; Driessnack, I; Costa, A. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 15 (3). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?lang=es#:~:text=Dise%C3%B1os%20no%20experimentales%20no%20tienen,realizar%20este%20tipo%20de%20estudio.>

- Tement, S., Korunka, C. and Pfifer, A. (2010). Toward the assessment of the work–family interface: Validation of the Slovenian versions of work–family conflict and work–family enrichment scales. *Horizons of Psychology*, 19(3), 53-74.
- Vesga, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Villa, C. & Bittencourt, A.V. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212.
- Villa, N., Orejuela, J., Vásquez, A y Lemos, M. (2019). Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín, 19(1), 1-15.
- Wan, M.(M)., Zhang, Y., Shaffer, M.A., Li, M. and Zhang, G. (2022), “Conflict during the day keeps you unbalanced at night: a daily investigation of work task conflict, coworker support and work-family balance”, *International Journal of Conflict Management*, Vol. 33 No. 3, pp. 519-537. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-09-2021-0148>
- Yavad, V & Sharma, H. (2021). Family-friendly policies, supervisor support and job satisfaction: mediating effect of work- family conflict. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 18(2), <https://doi.org/10.1108/XJM-02-2021-0050>
- Yavorsky, J.E., Qian, Y. & Sargent, A.C. (2021). The gendered pandemic: The implications of COVID-19 for work and family. *Sociology Compass* 15. Doi:10.1111/soc4.12881
- Yepes, R & Aranguren, J. (2003). *Fundamentos de Antropología. Un ideal de la excelencia humana*. Eunsa.
- Zedeck, S. (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

## **Apéndices**

### **Apéndice 1:** Consentimiento informado

**Estudiantes:** Sonia Esperanza González Galindo, Alejandra Madero Valle, Diana Melissa Pérez

Palacios y Joaquín Juvenal Ramírez Sánchez.

**Dirección:** Campus del Puente del Común, Km. 7, Autopista Norte de Bogotá. Chía

**Email:** dianaperpal@unisabana.edu.co

**Docente:** Pámela Leyva

Estimado participante esta cordialmente invitado a brindarnos su autorización para la participación en la presente investigación que tiene como objetivo: Adaptar y realizar un análisis de propiedades psicométricas al instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” para trabajadores en modalidades remota, trabajo en casa y teletrabajo en Colombia. La presente no genera riesgos físicos ni mentales, pues es un cuestionario con ítems adaptados a la población colombiana.

Se garantiza la confidencialidad de datos e información personal, cuyos resultados se mostrarán de manera general en un artículo y poster.

Con su firma de este documento, usted manifiesta su acuerdo en participar en esta investigación con fines académicos.

#### AUTORIZACIÓN DE PARTICIPACIÓN COMO VOLUNTARIO

Día\_\_\_\_, Mes\_\_\_\_, Año\_\_\_\_.

Yo, \_\_\_\_\_, identificado con la cédula de ciudadanía n° \_\_\_\_\_, autorizo mi participación en este cuestionario.

Firma del participante: \_\_\_\_\_

### Apéndice 2: Escalas en ingles

**Apéndice 2.1** Multidimensional Measure of Work–Family Conflict (Carlson, Kacmar & Williams, 2010)

<b>Multidimensional Measure of Work–Family Conflict (Carlson, Kacmar &amp; Williams, 2010)</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------

Time-based work interference with family
------------------------------------------

1. My work keeps me from my family activities more than I would like.
2. The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and recreational activities.
3. I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities.
Time-based family interference with work
4. The time I spend on family responsibilities often interfere with my work responsibilities.
5. The time I spend with my family often causes me not to spend time in activities at work that could be helpful to my career.
6. I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.
Strain-based work interference with family
7. When I get home from work I am often too frazzled to participate in family activities/responsibilities.
8. I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.
9. Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy.
Strain-based family interference with work
10. Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.
11. Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.
12. Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job.

Behavior-based work interference with family
13. The problem-solving behaviors I use in my job are not effective in resolving problems at home.
14. Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home.
15. The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.
Behavior-based family interference with work
16. The behaviors that work for me at home do not seem to be effective at work.
17. Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.
18. The problem-solving behavior that work for me at home does not seem to be as useful at work.

### **Apéndice 2.2**

Additional items (Netemeyer et al. 1996) (Netemeyer et al. 1996)

<b>Additional items (Netemeyer et al. 1996) (Netemeyer et al. 1996)</b>
WFC (time and distress)
1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

FWC (time and distress)
1. The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.
2. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.
3. Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.
4. My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.
5. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.

*Elaboración propia con base en los insumos del artículo de Boyar et al. 1996*

### **Apéndice 2.3**

Escala de Lambert.

<b>Pregunta</b>
1. The behaviors I use at work do not help me to be a better person at home.
2. The behaviours I learned at work do not help me to be a better parent, spouse, friend and so forth.
3. The behaviors that are affected at home do not seem to be effective at work.

*Elaboración propia con base en los insumos del artículo de Lambert, Liub, Jiangc, Kelleyc &*

*Zhangb (2020)*

### **Apéndice 2.4**

Características de su ocupación y las escalas de interacción.

<b>The three behavior-based sources. Dierdorf et al. 2008 based on O*NET data</b>
Interdependence (5-point importance scale)

1. Work with or contribute to a work group or team?
2. Deal with external customers (as in retail sales) or the public in general (as in police work)?
3. Coordinate or lead others in accomplishing work activities (not as a supervisor or team leader)?
Responsibility for others (5-point scale (ranging from 1 no responsibility to 5 very high responsibility))
1. How responsible are you for work outcomes and results of other workers?
2. How responsible are you for the health and safety of other workers?
Interpersonal conflict (5-point frequency scale (ranging from 1 never to 3 once a month, but not every week to 5 every day))
1. How often are conflict situations a part of your current job?
2. How often is dealing with unpleasant, angry, or discourteous people a part of your current job?
3. How often is dealing with violent or physically aggressive people a part of your current job?

### Apéndice 3 Jueces expertos

#### 3.1 Instructivo Calificación jueces expertos

<b>CALIFICACIÓN JUECES EXPERTOS</b>
<p>Respetado Juez, usted ha sido seleccionado por su experticia para evaluar el instrumento que hace parte de la investigación <b>Adaptación y análisis psicométrico del instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” para trabajadores en modalidades remota y teletrabajo en Colombia.</b></p> <p>La revisión de este documento es de suma importancia para lograr la recolección adecuada de los datos, su validez y garantizar que su utilización sea eficiente. Agradecemos su</p>



colaboración.

El objetivo de la investigación es Adaptar y realizar un análisis de propiedades psicométricas al instrumento “Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia” para trabajadores en modalidades remota y teletrabajo en Colombia “ a través de las siguientes escalas: Escala multidimensional del Conflicto Trabajo-Familia (Carlson, Kacmar & Williams, 2010), Escala Conflicto Trabajo-Familia (Netemeyer et al. 1996), Escala Conflicto Trabajo-Familia basado en el comportamiento (Lambert, 2020) y O\*NET fuentes de comportamiento.

Instrucciones:

En este documento encontrará cuatro pestañas:

1. Instructivo: En esta pestaña se encuentra una breve presentación de la encuesta y los criterios para su calificación.
2. Prueba: Se describen las dimensiones, su objetivo y se menciona el código de cada uno de los ítems que la conforman.
3. Plan de Prueba: En esta pestaña se encuentra el orden de las preguntas (con sus opciones de respuesta) como aparecerán en la plataforma virtual para su diligenciamiento.
4. Formato de validación: En esta pestaña se encuentran las dimensiones con sus respectivos ítems y los criterios para calificar. Es en esta última pestaña en la que se incluye la calificación.

A continuación, se presentan los indicadores a tener en cuenta para la calificación de los ítems según lo considere.

\*Nota aclaratoria: La suficiencia es una sola calificación para la dimensión. Los demás criterios evalúan ítem por ítem.

CATEGORÍA	CLASIFICACIÓN	INDICADOR
<b>Suficiencia:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden a la dimensión total.
	3. Nivel moderado.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Nivel alto.	Los ítems son suficientes.

<p><b>Claridad:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel.	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por a ordenación de las mismas.
	3. Nivel moderado.	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem.
	4. Nivel alto.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>Coherencia:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo</p>	1. No cumple con el criterio.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel.	El ítem no tiene una relación secundaria con la dimensión.
	3. Nivel moderado.	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Nivel alto.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.

	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
<b>Relevancia:</b> El ítem es esencial o importante, es decir que debe ser incluido	2. Bajo nivel.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Nivel moderado.	El ítem es relativamente importante.
	4. Nivel alto.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

(Escobar- Pérez y Cuervo Martínez, 2008)

### Apéndice 3.2 Plan de prueba

Ítem	Definición	Alto	Moderado	Bajo	Eliminado
SN01	Edad (valor completo)	Si	No	Entre 41 - 49	50 o más
SN02	¿Acude a un servicio comunitario?	Si	No	1	2
SN03	¿Estuvo en un accidente en los últimos 6 meses (servicio público de su hogar)?	Si	No	1	2
SN04	¿Participa en el que vive (recreación)?	Si	No	1	2
SN05	¿Cuánto vive?	Si	No	1	2
SN06	¿Tiene hijos?	Si	No	1	2
SN07	¿Muestra de baja movilidad o está en cama (fuerza superior) en cama?	Si	No	1	2
SN08	¿Es el principal responsable del cuidado de su hijo?	Si	No	1	2
SN09	¿Presencia o algún grupo de apoyo?	Si	No	1	2
SN10	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN11	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN12	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN13	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN14	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN15	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN16	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN17	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN18	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN19	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN20	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN21	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN22	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN23	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN24	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN25	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN26	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN27	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN28	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN29	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN30	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN31	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN32	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN33	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN34	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN35	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN36	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN37	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN38	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN39	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN40	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN41	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN42	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN43	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN44	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN45	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN46	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN47	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN48	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN49	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN50	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN51	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN52	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN53	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN54	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN55	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN56	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN57	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN58	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN59	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN60	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN61	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN62	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN63	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN64	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN65	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN66	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN67	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN68	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN69	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN70	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN71	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN72	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN73	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN74	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN75	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN76	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN77	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN78	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN79	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN80	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN81	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN82	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN83	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN84	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN85	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN86	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN87	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN88	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN89	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN90	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN91	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN92	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN93	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN94	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN95	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN96	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN97	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN98	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN99	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2
SN100	¿Reserva Actividad Física (ejercicio, caminata, etc.)?	Si	No	1	2

### Apéndice 4: Matriz de factor rotado

Matriz de factor rotado<sup>a</sup>

	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
Las conductas que son efectivas y necesarias en mi familia serían contraproducentes en mi trabajo	0,720						
Las conductas que desarrollo en el ámbito familiar no parecen ser eficaces en mi trabajo	0,719						
Las estrategias de conducta que utilizo en el ámbito familiar no son oportunas para resolver problemas en mi trabajo	0,694						
Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas familiares	0,662						

Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en mi familia	0,649						
Las conductas que me hacen ser eficaz en el trabajo no me ayudan a ser mejor en mi familia	0,604						
Debido al estrés que me produce mi familia, a menudo estoy preocupado por ella en el trabajo	0,546						
La tensión y la ansiedad que me genera mi vida familiar a menudo debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo	0,534						
Debido que a menudo las responsabilidades familiares me estresan, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo	0,498						

El comportamiento que es efectivo en el hogar, no necesariamente es efectivo en el trabajo.	0,471						
Debo perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares	0,461						
El tiempo que paso con mi familia con frecuencia me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera	0,436						
Debo perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales		0,686					
El tiempo que dedico a mi trabajo me impide participar de manera igualitaria en las responsabilidades y actividades del hogar		0,675					

A menudo estoy tan emocionalmente agotado(a) cuando termino la jornada laboral diaria, que me impide contribuirle a mi familia		0,664					
Cuando termino la jornada laboral diaria, con frecuencia estoy demasiado cansado(a) como para participar en responsabilidades o actividades familiares		0,664					
Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía		0,619					
Debido a presiones en el trabajo, cuando termino la jornada laboral diaria estoy demasiado estresado(a) como para hacer cosas que me diviertan		0,577					
El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales		0,521					

Las cosas que quiero hacer en mi hogar no se hacen debido a las demandas que me impone mi trabajo			0,751				
Mi trabajo produce una tensión que dificulta el cumplimiento de mis deberes familiares.			0,712				
La cantidad de tiempo que ocupa mi trabajo hace que sea difícil cumplir con las responsabilidades familiares.			0,712				
Las demandas de mi trabajo interfieren con mi hogar y mi vida familiar.			0,708				
Debido a tareas relacionadas con el trabajo, tengo que hacer cambios en mis planes y actividades familiares.			0,603				



La tensión familiar interfiere en mi capacidad para realizar tareas relacionadas con el trabajo.			0,485			
¿En qué medida es responsable de los resultados del trabajo de otros trabajadores?				0,832		
¿Con qué frecuencia es responsable de la salud y seguridad de otros trabajadores en su trabajo actual?				0,808		
¿Con qué frecuencia es responsable de la salud y seguridad de los demás trabajadores en su trabajo actual?				0,807		
¿Con qué frecuencia las situaciones de conflicto hacen parte de su trabajo actual?				0,742		
¿Coordina o lidera a otras personas en la realización de actividades laborales (no como supervisor o jefe de equipo)?				0,738		

¿Con qué frecuencia el trato con personas violentas o físicamente agresivas forma parte de su trabajo actual?				0,579			
Las cosas que quiero hacer en el trabajo no se hacen debido a las demandas de mi familia o esposo(a) / pareja.					0,649		
Debo posponer las tareas en el trabajo por las demandas de tiempo en mi hogar.					0,632		
Mi vida familiar interfiere con mis responsabilidades en el trabajo, como, por ejemplo, empezar a tiempo a trabajar, realizar las tareas diarias y trabajar horas extras.					0,596		
Las demandas de mi familia o esposo(a)/pareja interfieren con mis actividades relacionadas con el trabajo.					0,551		
¿Trabaja o contribuye a un grupo o equipo de trabajo?							

El comportamiento que aprendo en el trabajo no me ayuda a ser un mejor padre/madre, esposo(a), amigo(a), etc.						0,852	
El comportamiento que tengo en el trabajo no me ayuda a ser una mejor persona en el hogar.						0,486	
¿Trata con personal externo al de la organización como clientes, estudiantes, público en general?							

Método de extracción: máxima verosimilitud.  
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

**Apéndice 5: Matriz de correlaciones**











El tiempo que dedico a mi trabajo me impide participar de manera igualitaria en las responsabilidades y actividades del hogar	0,679	0,582
Debo perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales	0,649	0,621
El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales	0,621	0,575
El tiempo que paso con mi familia con frecuencia me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera	0,640	0,573
Debo perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares	0,639	0,579

Cuando termino la jornada laboral diaria, con frecuencia estoy demasiado cansado(a) como para participar en responsabilidades o actividades familiares	0,674	0,619
A menudo estoy tan emocionalmente agotado(a) cuando termino la jornada laboral diaria, que me impide contribuirle a mi familia	0,726	0,648
Debido a presiones en el trabajo, cuando termino la jornada laboral diaria estoy demasiado estresado(a) como para hacer cosas que me diviertan	0,671	0,559
Debido al estrés que me produce mi familia, a menudo estoy preocupado por ella en el trabajo	0,608	0,515

Debido que a menudo las responsabilidades familiares me estresan, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo	0,670	0,578
La tensión y la ansiedad que me genera mi vida familiar a menudo debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo	0,655	0,560
Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas familiares	0,638	0,589
Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en mi familia	0,616	0,584
Las conductas que me hacen ser eficaz en el trabajo no me ayudan a ser mejor en mi familia	0,606	0,556
Las conductas que desarrollo en el ámbito familiar no parecen ser eficaces en mi trabajo	0,664	0,662

Las estrategias de conducta que utilizo en el ámbito familiar no son oportunas para resolver problemas en mi trabajo	0,655	0,634
Las conductas que son efectivas y necesarias en mi familia serían contraproducentes en mi trabajo	0,622	0,628
El comportamiento que tengo en el trabajo no me ayuda a ser una mejor persona en el hogar.	0,593	0,524
El comportamiento que aprendo en el trabajo no me ayuda a ser un mejor padre/madre, esposo(a), amigo(a), etc.	0,685	0,999
El comportamiento que es efectivo en el hogar, no necesariamente es efectivo en el trabajo.	0,506	0,467

Las demandas de mi familia o esposo(a)/pareja interfieren con mis actividades relacionadas con el trabajo.	0,622	0,590
Debo posponer las tareas en el trabajo por las demandas de tiempo en mi hogar.	0,689	0,675
Las cosas que quiero hacer en el trabajo no se hacen debido a las demandas de mi familia o esposo(a) / pareja.	0,696	0,705
Mi vida familiar interfiere con mis responsabilidades en el trabajo, como, por ejemplo, empezar a tiempo a trabajar, realizar las tareas diarias y trabajar horas extras.	0,653	0,656
La tensión familiar interfiere en mi capacidad para realizar tareas relacionadas con el trabajo.	0,644	0,581
Las demandas de mi trabajo interfieren con mi hogar y mi vida familiar.	0,732	0,704
La cantidad de tiempo que ocupa mi trabajo hace que sea difícil cumplir con las responsabilidades familiares.	0,720	0,725

Las cosas que quiero hacer en mi hogar no se hacen debido a las demandas que me impone mi trabajo	0,723	0,742
Mi trabajo produce una tensión que dificulta el cumplimiento de mis deberes familiares.	0,708	0,710
Debido a tareas relacionadas con el trabajo, tengo que hacer cambios en mis planes y actividades familiares.	0,605	0,558
¿Trabaja o contribuye a un grupo o equipo de trabajo?	0,228	0,079
¿Trata con personal externo al de la organización como clientes, estudiantes, público en general?	0,225	0,055
¿Coordina o lidera a otras personas en la realización de actividades laborales (no como supervisor o jefe de equipo)?	0,583	0,627
¿En qué medida es responsable de los resultados del trabajo de otros trabajadores?	0,700	0,777
¿Con qué frecuencia es responsable de la salud y seguridad de otros trabajadores en su trabajo actual?	0,696	0,679

¿Con qué frecuencia las situaciones de conflicto hacen parte de su trabajo actual?	0,600	0,592
¿Con qué frecuencia es responsable de la salud y seguridad de los demás trabajadores en su trabajo actual?	0,721	0,799
¿Con qué frecuencia el trato con personas violentas o físicamente agresivas forma parte de su trabajo actual?	0,591	0,627
Método de extracción: máxima verosimilitud.		
a. Se han encontrado una o más estimaciones de comunalidad mayores que 1 durante las iteraciones. La solución resultante se debe interpretar con precaución.		

## Apéndice 7: Varianza total explicada

### Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción	%	%	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación	%	%
	Total	% de varianza	% acumulado						
1	14,574	37,370	37,370	6,880	17,640	17,640	5,894	15,114	15,114

2	4,035	10,346	47,717	8,620	22,103	39,743	4,373	11,214	26,328
3	2,160	5,538	53,255	3,385	8,680	48,423	4,147	10,632	36,960
4	1,942	4,981	58,236	1,621	4,157	52,581	3,548	9,098	46,058
5	1,303	3,340	61,575	1,450	3,719	56,299	3,076	7,888	53,946
6	1,213	3,111	64,687	0,791	2,029	58,328	1,470	3,769	57,714
7	1,064	2,729	67,416	0,738	1,892	60,221	0,978	2,506	60,221
8	0,945	2,423	69,838						
9	0,821	2,104	71,943						
10	0,777	1,992	73,935						
11	0,706	1,811	75,745						
12	0,691	1,772	77,518						
13	0,615	1,577	79,095						
14	0,601	1,540	80,635						
15	0,555	1,424	82,058						
16	0,528	1,353	83,412						
17	0,472	1,209	84,621						
18	0,457	1,171	85,791						
19	0,434	1,112	86,904						
20	0,422	1,083	87,987						
21	0,394	1,010	88,996						
22	0,356	0,914	89,910						
23	0,345	0,886	90,795						
24	0,338	0,866	91,661						
25	0,298	0,764	92,425						
26	0,292	0,748	93,173						
27	0,282	0,723	93,896						
28	0,275	0,704	94,601						
29	0,244	0,625	95,225						
30	0,233	0,598	95,824						
31	0,220	0,564	96,388						
32	0,215	0,553	96,940						
33	0,206	0,528	97,468						
34	0,189	0,485	97,953						
35	0,184	0,472	98,425						
36	0,173	0,444	98,869						
37	0,155	0,398	99,267						
38	0,146	0,375	99,642						
39	0,140	0,358	100,000						

Método de extracción: máxima verosimilitud