

# **Teletrabajo: Condiciones que impactan de manera positiva y negativa el balance trabajo-familia.**

## **Resumen.**

Las investigaciones han mostrado efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre el balance trabajo-familia. Estos efectos podrían estar moderados por las condiciones del teletrabajo. Por ello, el presente estudio analiza la influencia de 5 variables relacionadas con las condiciones bajo las cuales el sujeto teletrabaja, sobre el conflicto trabajo-familia y la cantidad de horas laboradas adicionales a la jornada, en una muestra de 146 teletrabajadores. Los resultados revelan que el espacio utilizado para trabajar en el hogar, la presencia de personas en el hogar mientras se teletrabaja, la cantidad de días de teletrabajo y el grado de responsabilidad que tiene el trabajador fuera del trabajo, influyen sobre las variables dependientes mencionadas.

**Palabras clave: Teletrabajo, Conflicto trabajo-familia, horas de trabajo.**

## **Introducción**

El balance entre el trabajo y la familia puede verse perjudicado o beneficiado con el teletrabajo. Aunque hay investigaciones que muestran un balance positivo cuando se teletrabaja (Hill, Ferris & Mårtinson, 2003; Allen, 2001; Gajedran & Harrison, 2007), otras indican lo contrario (Ordoñez 2012; Kossek, Lautsch y Eaton, 2006, Vittersø, Akselsen, Evjemo, Julsrud, Yttri, & Bergvik, 2003; Lapierre y Allen, 2006). El teletrabajo tiene el potencial de proveer autonomía y flexibilidad para que las personas realicen actividades de ocio y cumplan con deberes familiares, pero puede convertirse en una trampa ya que muchos terminan trabajando más tiempo de su carga establecida, lo cual genera conflicto en la vida familiar (Ordoñez 2012; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Ese conflicto no solamente trae insatisfacción al trabajador

sino también a su pareja Vittersø, et al (2003), por exceso de trabajo y/o traslape de problemas laborales en el ambiente del hogar.

Esta dualidad de resultados positivos y negativos del teletrabajo se observa en los hallazgos empíricos de algunos autores. Maruyama, Hopkinson, James, (2003) han en el Reino Unido que el teletrabajo en casa implica mayores horas de trabajo, pero a su vez las personas sienten una mejor calidad de vida y un mejor balance entre el tiempo laboral y el tiempo libre. Otros hallazgos indican que el teletrabajo disminuye el conflicto trabajo- familia (Golden 2006) pero incrementa el conflicto familia- trabajo (Golden 2006; Raghuram y Wiesenfeld 2004).

Estas divergencias pueden estar relacionadas con las condiciones que moderan la relación entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral. Es por ello que existe la necesidad de investigar bajo qué condiciones el teletrabajo funciona de manera positiva o negativa (Sullivan, 2012). Precisamente, el objetivo del presente estudio es determinar si cinco condiciones específicas de la forma como se teletrabaja influyen el balance trabajo-familia. Esas condiciones son:

1. El espacio que las personas utilizan para trabajar en el hogar,
2. La presencia de personas en el hogar mientras se trabaja
3. La cantidad de días de teletrabajo ,
4. La flexibilidad para teletrabajar en el horario de conveniencia.
5. Las responsabilidades de un sujeto fuera de su trabajo.

## **Revisión de literatura**

### **Espacio de teletrabajo**

La efectividad del teletrabajo podría estar moderada por la forma como se adecua el espacio físico de trabajo (Kossek et al, 2006), en parte porque uno de las principales símbolos que utilizan las personas para separar el vínculo entre el ámbito laboral y el ámbito familiar es el espacio físico (Fonner y Stache, 2012). Si un individuo no presta atención a los elementos que facilitan la representación del espacio e ignora las prácticas para delimitar los espacios, habrá mayor riesgo de que evalúe correctamente si le es idóneo teletrabajar (Wapshott y Mallet 2011).

Golden (2012) recomienda la colocación de barreras en el hogar para establecer una distancia entre los asuntos familiares y laborales y así evitar el conflicto que se da entre trabajo y familia. Algunos sujetos lo han entendido así y han buscado formas de establecer límites entre el espacio doméstico y el espacio laboral reconstituyendo áreas del hogar que se asemejen al espacio normal de sus oficinas (Dart, 2006; Tietze, 2002; Tietze y Musson, 2005). Según Wapshott y Mallet (2011) es a través de la apropiación y dominación del espacio que los teletrabajadores pueden cambiar el significado de un lugar del hogar según sus intereses. En el proceso de apropiación el individuo agrega sus propias ideas y símbolos a un espacio. En el proceso de dominación, los comportamientos de los usuarios con respecto al uso del espacio son dictados y determinados por el teletrabajador. Los demás miembros del hogar lo entienden así, y siguen ciertas reglas para respetar el espacio.

Puede resultar más difícil para un teletrabajador apropiarse de un espacio que está diseñado, para compartir, dialogar, o relajarse. Además si un teletrabajador realiza las tareas laborales en un

espacio de esta índole es más propenso a recibir interrupciones. Por estas razones se propone la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1. Los teletrabajadores que poseen una habitación de estudio para trabajar tienen menos interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, trabajan menos horas a la semana, que quienes teletrabajan en sus dormitorios u otros espacios del hogar.

### **Personas en el hogar**

Un argumento que incide en el interés de las personas para teletrabajar es la posibilidad de contar con un ambiente más tranquilo para concentrarse, ya que en las oficinas de trabajo pueden haber muchas distracciones que dificultan la realización de las tareas (Peters, Tijdens, & Wetzels, C, 2001). Sin embargo en el hogar también ocurren distracciones que dificultan la concentración (Mello, 2007), ocasionadas por la familia o las personas que se encuentren en el hogar cuando se está teletrabajando. De esta manera se propone la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2. La presencia de personas en el hogar mientras se teletrabaja incrementa las interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, ocasiona que las personas deban trabajar más horas a la semana.

### **Cantidad días teletrabajo**

De acuerdo con la revisión literaria de Bailey y Kurland (2002) los efectos del teletrabajo podrían disminuir o desaparecer conforme disminuye la frecuencia de teletrabajo, sin embargo no muchos estudios toman en cuenta esta variable. Maruyama (2009) al analizar las respuestas de 1566 teletrabajadores determina que entre más tiempo se teletrabaja, mejor es balance de la vida laboral. Según el investigador el ahorro de tiempo en traslados del hogar al trabajo posibilita que las personas dispongan de mayor tiempo para atender los asuntos familiares. Un hallazgo similar obtuvo Hill et al (2003). Los autores demuestran que quienes pasan más horas

laborales en sus hogares tienden a puntuar más alto en una medición del balance entre trabajo y familia.

Hipótesis 3: El aumento en la cantidad de días de teletrabajo permite que los sujetos disminuyan las interferencias de la familia hacia el trabajo o del trabajo hacia la familia, o bien, ocasiona una reducción en las horas laboradas.

## **Flexibilidad**

Un elemento contextual que puede moderar los efectos del teletrabajo es el estilo de gestión del supervisor. Consecuente con a esto Wiesenfeld, Raghuram, y Garud (1999) habían señalado que los métodos de control para la supervisión del trabajador pueden ser disfuncionales para quienes teletrabajan. A la vez Pyöriä (2011) y Golden (2009) mencionan que para que el teletrabajo funcione se necesita de supervisores que dejen la gestión tradicional basada en el control y se enfoquen más en una gestión basada en resultados. La conclusión anterior también es reafirmada por Mello (2007) al manifestar que el funcionamiento adecuado del teletrabajo depende de que el supervisor se sienta comfortable delegando las responsabilidades de toda la unidad de trabajo y brindando discreción a la forma como el subordinado completa las asignaciones del trabajo. Además la flexibilidad le permite al teletrabajador organizar mejor su tiempo, lo cual le permite tener un menor conflicto entre el trabajo y la familia (Kossek, Lautsch y Eaton, 2006). Por ello se propone la siguiente hipótesis. Hipótesis 4: Los teletrabajadores que tienen mayor flexibilidad de horario para realizar sus labores muestran menores interferencia de la familia hacia el trabajo, o del trabajo hacia la familia, o bien, trabajan menos horas a la semana.

## **Responsabilidad**

El grado de responsabilidad que tienen los sujetos en su hogar puede moderar los efectos del teletrabajo. Shockley y Allen (2007) demuestran que cuando las personas tienen más responsabilidad familiar la flexibilidad de espacio y tiempo genera resultados positivos sobre el balance familia –trabajo, pero cuando hay baja responsabilidad los resultados son negativos. Según los autores es posible que las personas con mayores responsabilidades hayan alcanzado altos niveles de conflicto, y más bien el teletrabajo les ayuda a reorganizarse, pero quienes tienen baja responsabilidad se desorganizan. De manera consecuente a estos hallazgos, Madsen (2011) menciona varios estudios donde se encuentra que la personas con hijos reportan reducción de estrés gracias al teletrabajo. A partir de estos hallazgos se plantea la siguiente hipótesis: Hipótesis 5 : Quienes poseen mayores responsabilidades fuera del ámbito laboral, logran reducir las interferencia del trabajo hacia la familia o de la familia hacia el trabajo, o bien logran reducir la horas de trabajo .

## **Metodología**

### **Datos**

Inicialmente se contactaron los coordinadores de los programas de teletrabajo de varias instituciones públicas costarricenses para exponerles el estudio y motivarles a que la institución fuera parte de este. Para ello debían brindar un listado de los teletrabajadores de la institución con los respectivos datos de contacto. Cuatro instituciones brindaron su listado, con lo cual se logró enlistar a 184 teletrabajadores. De ese total se entrevistaron a 146. Inicialmente se les envió a todos por correo electrónico una invitación para que accedieran a un link donde se ubicada el cuestionario. Luego del envío, quienes no respondían en un lapso de ocho días se les enviaba

recordatorios. Si después de cuatro recordatorios seguían sin contestar se les llamaba por teléfono para aplicarles la entrevista.

## **Instrumento**

### A. Conflicto familia-trabajo y trabajo –familia

Se midió con ocho ítems de Gutek y Clepa (1991). Cuatro ítems miden la interferencia del trabajo hacia la familia (Ej: Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre) y cuatro ítems miden la interferencia de la familia hacia trabajo (Ej: Mis deberes personales son tantos que me alejan de mi trabajo). La escala de respuesta utilizada para estos ítems fue de cuatro puntos. Muy frecuente, algo frecuente, poco frecuente, nada frecuente o nunca.

### B. Horas extra laboradas

Esta variable proviene de la resta entre las horas de jornada laboral oficial del sujeto y las horas que normalmente dedica a su trabajo durante una semana.

### C. Espacio de teletrabajo

Se preguntó específicamente por el lugar de la casa donde el sujeto teletebraja con mayor frecuencia. Para probar la hipótesis se dicotomizó en: 1. Habitación de estudio o habitación específica para trabajar 0. Otro lugar.

### D. .Personas en el hogar

Se consulta si generalmente hay al menos una persona en la casa cuando teletrabaja. Las categorías de respuesta son: 1.Sí 0. No.

### E. Días de teletrabajo

Se indaga la cantidad días a la semana que el sujeto teletrabaja. Es importante destacar que todos los entrevistados tienen una jornada de trabajo de 5 días a la semana.

### F. Flexibilidad

Se consulta al sujeto SI tiene una alta flexibilidad para realizar para teletrabajar en el horario de su conveniencia. Las categorías de respuesta son: 1.Sí 0. No.

#### G. Responsabilidad

Para medir de grado de responsabilidad que tienen los sujetos se construye un indicador a partir de los siguientes ítems : 1.Tiene hijos menores de 13 años. 2. Debe realizar labores de cuidado de algún pariente o ser querido por vejez, enfermedad, u otra razón 3. Se encuentra cursando estudios actualmente? (Bachillerato, Licenciatura, Maestría u otro) 4.Porcentaje del oficio doméstico que se realiza en su hogar (cocinar, lavar, limpiar, aplanchar, etc). Los tres primeros ítems se codificaron con un 1 si la persona vivía la situación que se indicaba y 0 si no vivía la situación. La cuarta tenía un rango de medición entre 0 y 1, donde 0 correspondía a un sujeto que no realizaba oficio doméstico en el hogar y 1 alguien realizaba todo el oficio doméstico del hogar. El indicador se construyó promediando el puntaje obtenido en los cuatro ítems y multiplicándolo por 100.

#### H. Variables de control

Se utilizan cuatro variables de control que podrían confundir el efecto de las variables independientes sobre el conflicto trabajo-familia y la percepción de la carga de trabajo. Estas fueron: 1. Sexo (Mujer y 0= Hombre) 2. Edad (años cumplidos) 3.Tiempo en meses de trabajar bajo la coordinación del actual supervisor. 4.Tiempo en meses de estar teletrabajando. 5. Institución para la cual trabaja (Poder judicial, Procuraduría General de la República, Servicio Fitosanitarios del Ministerio y Agricultura y Ganadería y CNFL). En el modelo la base de comparación fue el Poder Judicial.



## **Técnicas de análisis**

Para probar las hipótesis se calcularon tres modelos de regresión lineal múltiple, uno por cada variable dependiente. Dos modelos mostraron inicialmente cinco residuos estudentizados mayores a 2 o menores a -2 y un tercer modelo presentó cuatro residuos con esta característica. Como estos residuos afectaban el cumplimiento del supuesto de homocedasticidad, se excluyeron del análisis. De esta manera ninguno de los tres modelos presentó heterocedasticidad, de acuerdo a la prueba de Breusch-Pagan, al 10% o 5% de significancia.

## **Resultados**

Los resultados descriptivos revelan que la interferencia en la familia es mayor que la interferencia en el trabajo (tabla 1). Incluso, el puntaje de la escala de interferencia en el trabajo es bajo. La otra variable dependiente indica que en promedio los sujetos trabajan 1.8 horas adicionales a su jornada laboral.

En cuanto a las variables explicativas se observa que: la mayor parte trabajan acompañados de al menos una persona en el hogar, la mayor parte posee una oficina o sala de estudio en su hogar para teletrabajar, y son pocos los que poseen flexibilidad para trabajar en el horario de su conveniencia. La cantidad promedio de días que las personas teletrabajan por semana es de dos y por último el indicador de responsabilidad muestra un puntaje promedio relativamente bajo. Las correlaciones bivariadas sugieren a que hay correlaciones moderadas entre IF e IT e IT con horas, sin embargo las variables IT y horas no están correlacionadas de manera significativa. Las variables tiempo de estar teletrabajando y las que representan al tipo de institución donde laboran los sujetos, están correlacionadas simultáneamente y de manera significativa con al menos una

independiente y una dependiente, lo cual sugiere que efectivamente ejercen un efecto de confusión.

Los tres modelos de regresión lineal múltiple muestran que la única variable explicativa que no está relacionada de manera significativa (al 10% o menos) con ninguna de las tres dependientes es la flexibilidad que se le ofrece al sujeto para que teletrabaje en el horario de su conveniencia. Por su parte el indicador de responsabilidad presenta una relación significativa con la interferencia del trabajo hacia la familia y la familia hacia el trabajo, aunque en un sentido inverso al planteado en las hipótesis.

**Tabla 1. Medias, desviación estándar y correlaciones de las variables en estudio**

Variables	M	DE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
IF	2.50	0.79	1.00														
IT	1.36	0.43	0.44**	1.00													
Horas	1.83	7.88	0.52**	0.08	1.00												
Espacio	0.77	0.42	-0.07	-0.02	-0.10	1.00											
Personas	0.68	0.47	0.22**	0.03	0.16*	0.07	1.00										
Días	2.08	1.06	-0.07	-0.06	0.09	0.14*	0.07	1.00									
Flexibilidad	0.26	0.44	-0.06	-0.02	0.00	-0.03	-0.04	-0.17**	1.00								
Responsabilidad	25.33	19.20	0.15*	0.30**	-0.05	0.08	-0.06	0.12	-0.13	1.00							
Tiempo.Tel	22.31	19.29	0.18**	0.14	0.25**	0.08	0.20**	0.28**	-0.13	-0.10	1.00						
Tiempo.Sup	63.35	57.94	0.06	-0.06	0.08	0.03	0.06	0.10	-0.08	-0.19**	0.29**	1.00					
Sexo	0.61	0.49	0.20**	0.18**	0.08	-0.08	0.02	0.06	-0.12	0.00	0.08	-0.08	1.00				
Edad	41.60	8.31	-0.03	-0.10	0.21**	0.02	0.04	0.11	-0.04	-0.18**	0.14*	0.28**	0.02	1.00			
CNFL	0.21	0.41	0.00	-0.01	-0.14*	-0.01	0.02	0.01	0.13	0.03	-0.03	0.06	-0.16*	-0.05	1.00		
Procu	0.17	0.38	0.27**	0.05	0.38**	-0.07	0.15*	0.04	-0.18**	-0.06	0.54**	0.23**	0.20**	0.16*	-0.23**	1.00	
Fito	0.11	0.32	-0.11	0.03	-0.20**	-0.23**	-0.09	-0.34**	0.04	-0.02	-0.31**	-0.01	0.10	-0.08	-.184*	-0.16*	1.00

*Nota: IF: Interferencia del trabajo hacia la familia; IT: Interferencia de la familia hacia el trabajo, Tiempo.Tel: Tiempo teletrabajando; Tiempo.Sup: Tiempo trabajando bajo el actual supervisor.*

*\* $p < 0.10$ . \*\* $p < 0.05$ .*

**Tabla 2. Coeficientes estandarizados para los modelos de regresión múltiple que explican la relación de las variables independientes con: interferencia familiar, interferencia laboral y carga de trabajo**

Predictor	Variable dependiente		
	IF	IT	Horas
Espacio	-0.15*	-0.02	-0.21**
Personas	0.19**	0.01	0.12
Días	-0.18**	-0.2**	0.05
Flexibilidad	-0.04	0.04	0.03
Responsabilidad	0.23**	0.25**	0.01
Tiempo.Tel	0.08	0.28**	-0.04
Tiempo.Sup	0.12	0.00	0.03
Sexo	0.24**	0.2**	0.04
Edad	-0.05	-0.08	0.09
CNFL	0.03	-0.07	-0.08
Fitosanitario	-0.2**	0.03	-0.2**
Procuradoría	0.16	-0.11	0.32**
N	137	137	138

*Nota :IF: Interferencia del trabajo hacia la familia; IT: Interferencia de la familia hacia el trabajo Tiempo.Tel: Tiempo teletrabajando; Tiempo.Sup: Tiempo trabajando bajo actual supervisor*

*\*p<0.10. \*\*p<0.05.*

## Discusión

Las investigaciones sobre el efecto del teletrabajo en el balance trabajo-familia han mostrado relaciones contradictorias, que podrían estar sustentadas en las condiciones bajo las cuales los sujetos teletrabajan. Esta investigación analiza cinco hipótesis sobre diferentes condiciones que pueden contribuir a que el teletrabajo tenga un efecto positivo .

Cuatro de ellas se logran demostrar. Específicamente se encuentra que el espacio utilizado en el hogar para teletrabajar tiene un efecto sobre el conflicto trabajo- familia. Los sujetos que poseen una habitación exclusiva para trabajo muestran menores interferencias del

trabajo hacia la familia y menos horas adicionales de trabajo a la semana. De acuerdo a Wapshott y Mallet (2011) si el sujeto logra apropiarse de un lugar en su casa para trabajar va a encontrar un mecanismo simbólico para separar cognitivamente el vínculo entre trabajo y familia, además ese espacio propio va ser reconocido por otros miembros como un lugar de trabajo, lo cual le conlleva a sufrir menos distracciones (Peters, 2001).

El hecho de contar con personas en la casa durante el tiempo de teletrabajo genera un impacto negativo sobre el trabajo hacia la familia. Esta variable fue la que tuvo un mayor efecto sobre la interferencia familiar.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el aumento en la cantidad de días que las personas teletrabajan ayuda a disminuir las interferencias familiares y labores. Este resultado es acorde a los hallazgos de Hill (2003) y Maruyama (2009). Es posible que las personas que pasan más tiempo teletrabajando se vean más forzadas a organizarse mejor y establecer estrategias para evitar los conflictos entre trabajo y familia.

Una de las hipótesis indicaba que quienes tienen más responsabilidades fuera de su trabajo podrían verse más beneficiados con el teletrabajo, considerando que disponen de mayor flexibilidad para organizar sus tareas mientras están en sus casas (Shockley y Allen, 2007). Sin embargo los resultados del estudio revelan que el efecto es totalmente contrario, es decir, quien tiene más responsabilidades sufre de mayor conflicto entre trabajo y familia. Una posible explicación a este resultado es que el teletrabajo no implica flexibilidad, un sujeto que está en su casa y no tiene flexibilidad para realizar sus labores en un horario de su interés y además estando altamente controlado por su jefe, está atado al igual que quien trabaja en su oficina, para atender asuntos extralaborales en el tiempo que más le

convenga. Inclusive el hecho de estar en su casa le puede acarrear mayores conflictos porque muchas veces los familiares o amigos no comprenden que el sujeto no está disponible para atender otros asuntos.

Por último no se logra demostrar que los sujetos con flexibilidad horaria, presenten menor conflicto trabajo- familia o laboren menos horas. La flexibilidad podría dar un efecto positivo entre quienes teletrabajan de manera intensiva, sin embargo la muestra del presente estudio estuvo principalmente compuesta por personas que teletrabajan uno o dos días a la semana. Otro aspecto que puede moderar la influencia de la flexibilidad es el estilo de liderazgo del supervisor. Un sujeto podría tener flexibilidad pero si su supervisor es controlador y está monitoreándolo constantemente las ventajas de la flexibilidad se podrían anular.

### **Limitaciones y futuras líneas de investigación**

Esta investigación se aplicó únicamente a teletrabajadores, de tal manera que no hay contra fáctico, con el cual se pueda determinar el impacto de las diferentes condiciones de teletrabajo. Para poder evaluar el impacto se tendría que elaborar un experimento o al menos un cuasi experimento donde se cuente con un grupo de teletrabajadores y un grupo de control, para cada una de las variables explicativas utilizadas en esta investigación.

Sería relevante profundizar en los impactos de la flexibilidad sobre las variables dependientes analizadas. Para ello sería conveniente muestrear a teletrabajadores de tiempo completo. También habría que analizar el estilo de gestión del supervisor y su efecto moderador.

Hay otras variables que también podrían moderar los efectos del teletrabajo como lo son los rasgos o atributos de los sujetos, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo, si la empresa es pública o privada. Por ello futuros estudios deberían comenzar a profundizar en las posibles condicionantes que moderan los efectos del teletrabajo. Solo así se puede llegar a comprender mejor cómo y quién debe teletrabajar para conveniencia de la empresa y el trabajador.

## Referencias

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414 – 435
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of organizational behavior*, 23(4), 383-400.
- Dart, J. (2006). Home-based Work and Leisure Spaces: Settee or Work-Station?. *Leisure studies*, 25(3), 313-328.
- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257.
- 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(6), 1524.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560.
- Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 176-187.

Golden, T. D. (2009). Applying technology to work: Toward a better understanding of telework. *Organization Management Journal*, 6(4), 241-250.

Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269.

Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.

Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 169.

Madsen, S. R. (2003). The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review. *Journal of Business for Entrepreneurs*, 4, 138-151.

Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88.

Mello, J. A. (2007). Managing telework programs effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(4), 247-261.

Ordoñez, D. B. (2012). Sobre subjetividad y (tele) trabajo. Una revisión crítica. *Revista de estudios sociales*, (44), 181-196.

Peters, P., Tijdens, K., & Wetzels, C. (2001). Factors in employees' telecommuting opportunities, preferences and practices. *Research Paper*, (008).



- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386-399.
- Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, 43(2-3), 259-277.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493.
- Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. In *Work and Quality of Life* (pp. 275-290). Springer Netherlands.
- Tietze, S. (2002). When "work" comes "home": coping strategies of teleworkers and their families. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 385-396.
- Tietze, S., & Musson, G. (2005). Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment?. *Organization Studies*, 26(9), 1331-1352.
- Wapshott, R., & Mallett, O. (2012). The spatial implications of homeworking: A Lefebvrian approach to the rewards and challenges of home-based work. *Organization*, 19(1), 63-79.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (1999b). Managers in a virtual context: the experience of self-threat and its effects on virtual work organizations. In C. L. Cooper & D. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, 6, 31–44. Wiley
- Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T. E., Yttri, B., & Bergvik, S. (2003). Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners. Quantitative and qualitative results from a European survey. *Journal of Happiness Studies*, 4(2), 201-233.