



**Estrategias de Afrontamiento que Implementaron las Mujeres con Doble Presencia para
Salvaguardar su Bienestar Psicológico durante la Modalidad de Trabajo Remoto**

Alejandra Aguilar Calderón

Jeimy Stefany Rozo Gómez

Universidad Antonio Nariño

Programa y Facultad de Psicología

Bogotá D.C., Colombia

2022

**Estrategias de Afrontamiento que Implementaron las Mujeres con Doble Presencia para
Salvaguardar su Bienestar Psicológico durante la Modalidad de Trabajo Remoto**

Alejandra Aguilar Calderón - Código. 10241729909

Jeimy Stefany Rozo Gómez - Código. 10241727571

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:

Psicóloga

Asesor:

Carlos Javier Portillo Guerra Mg.

Línea de Investigación: Cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional

Grupo de Investigación: Esperanza y Vida

Universidad Antonio Nariño

Programa y Facultad de Psicología

Bogotá D.C., Colombia

2022

Índice

	Pág.
Resumen	8
Abstract	9
Introducción.....	10
Planteamiento del Problema.....	12
Problema de Investigación.....	20
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
Justificación.....	22
Marco Teórico.....	26
Marco Metodológico.....	47
Procedimiento.....	49
Participantes.....	50
Recursos.....	51
Fuentes de Información.....	51
Resultados.....	53

Esquema General de Análisis.....	54
Factor Psicosocial.....	57
Bienestar Psicológico	69
Estrategias de Afrontamiento	77
Discusión.....	84
Conclusiones.....	89
Recomendaciones.....	91
Referencias.....	93
Anexos	104

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Criterios de Categorización.....	54

Lista de Anexos

(Anexo A) Consentimiento Informado.....	104
(Anexo B) Transcripción de las entrevistas.....	106
(Anexo C) Matriz de Análisis de Contenido.....	162

Principalmente, le agradezco a mis padres por haberme apoyado en mi crecimiento personal y profesional, por siempre estar presentes y tener las palabras oportunas para cada momento en el que las necesitaba. Siempre han sido mi más grande motivación para seguir adelante y superarme cada día. Esto es por y para ustedes. Los amo demasiado.

A mi hermana bella, mi ejemplo a seguir, mi mayor admiración, gracias por todos tus consejos y amor incondicional. Eres y siempre serás mi segunda mamá, aquella persona que me guía y me enseña día a día. Te amo HEIYMA!

También, le agradezco a la vida por permitirme conocer a tan buena persona como lo es Jeimy, que más que ser solo compañeras, el tiempo y todo lo vivido juntas nos permitió ser muy buenas amigas.

-Alejandra

En dedicación y agradecimiento a Dios ya que, sin él nada es posible, a mis padres por hacer posible uno de mis mayores sueños, brindándome su total apoyo estando conmigo siempre, mis logros se los debo a ustedes, son mi motor.

A mi pareja: te agradezco por tantas colaboraciones y tantos aportes no solo para el desarrollo de mi tesis, sino también para mi vida, eres mi inspiración.

Le doy gracias a mi abuela, mi hermano y mis sobrinos Berenice, John, Juan y Christopher, son una motivación más para concluir exitosamente esta investigación, siempre tuvieron esperanza y confianza en mí, son la luz de mi vida.

A mi colega y amiga Alejandra, gracias por acompañarme en este camino, sin duda alguna hoy puedo decir que fue un placer haberte conocido y poder llevar a cabo tan excelente proyecto a tu lado.

-Stefany

De manera conjunta, queremos agradecerle al docente y asesor Carlos Portillo por guiarnos y confiar en nuestra investigación. Por cada una de sus orientaciones y sugerencias. Nuevamente, muchas gracias.

Resumen

En interés de comprender las problemáticas más significativas que se han generado debido a la emergencia sanitaria por Covid-19, es que la siguiente investigación buscó analizar cuáles fueron las estrategias de afrontamiento que implementaron las mujeres con doble presencia para salvaguardar su bienestar psicológico durante la modalidad de trabajo remoto. Para esto, se realizó el estudio con la colaboración y participación de 4 personas de sexo femenino entre las edades de 28 y 35 años de la ciudad de Bogotá, quienes realizaron su rol como madres de familia y profesionales en un mismo espacio y tiempo, es decir desde el hogar.

Este estudio investigativo, correspondió a un diseño metodológico con alcance descriptivo de orden cualitativo y de enfoque fenomenológico con el fin de que, a partir de las narrativas ofrecidas por las participantes, se posibilitará la obtención de un mayor análisis e identificación de las distintas formas o estrategias de afrontamiento con las que contaron estas mujeres ante los posibles cambios laborales o personales en los que se vieron inmersas.

El respectivo análisis de las narraciones, derivadas de las entrevistas abiertas y no estructuradas, se realizó con base en los principales postulados sobre la temática, los cuales fueron plasmados y relacionados minuciosamente en el marco teórico de este trabajo investigativo, y de esta manera, categorizados en 3 partes: Factor psicosocial, Bienestar psicológico y Estrategias de afrontamiento. Ahora, en cuanto a los resultados obtenidos, se plantea que ante las situaciones de riesgo psicosocial que vivenciaron durante la modalidad de trabajo remoto, existe bastante variedad de estrategias de afrontamiento que se implementaron dependiendo del nivel de demanda, los recursos familiares e individuales, la edad y el grado de escolaridad de sus hijos y finalmente, los intereses o motivaciones a nivel personal y profesional.

Palabras clave: Estrategias de afrontamiento, riesgo psicosocial y bienestar psicológico

Abstract

In the interest of understanding the most significant problems that have been generated due to the health emergency by Covid-19, the following investigation sought to analyze what were the coping strategies implemented by women with double presence to safeguard their psychological well-being during the modality of remote work. For this, the study was carried out with the collaboration and participation of 4 females between the ages of 28 and 35 from the city of Bogotá, who performed their role as mothers and professionals in the same space and time, that is, from home.

This investigative study corresponded to a methodological design with a qualitative descriptive scope and a phenomenological approach, so that, based on the narratives offered by the participants, it will be possible to obtain a greater analysis and identification of the different forms or coping strategies that these women had to deal with the possible work or personal changes in which they were immersed.

The respective analysis of the narrations, derived from the open and unstructured interviews, was carried out based on the main postulates on the subject, which were detailed and related in the theoretical framework of this research work, and thus, categorized into 3 parts: psychosocial factor, psychological well-being and coping strategies. Now, regarding the results obtained, it is suggested that for dealing with the psychosocial risk situations that they experienced during the remote work modality, there is variety of coping strategies that were implemented depending on the level of demand, family and individual resources, the age and level of schooling of their children and finally, the motivations at a personal/ professional level.

Keywords: Coping strategies, psychosocial risk and psychological well-being

Introducción

Tradicionalmente, la modalidad de trabajo se ha distinguido por tener un sitio adecuado para el óptimo desarrollo de actividades netamente laborales, en el cual el trabajador debía ir de manera presencial a su lugar de trabajo; no obstante, desde hace algunos años, más exactamente en el año 2020 dichas actividades se han venido manejando desde el hogar, denominándose así trabajo remoto, dicha modalidad de trabajo emerge por la emergencia sanitaria generada por el SARS-COV 2 trayendo consigo nuevas demandas o implicaciones a los trabajadores y mucho más a las mujeres. Es así como, el presente trabajo investigativo surge a partir de la necesidad de entender las dinámicas cambiantes del momento desde el ámbito organizacional y cómo ha venido afectando a las trabajadoras en su bienestar, esto, a partir de un análisis de las estrategias de afrontamiento que implementaron las mujeres con doble presencia para salvaguardar su bienestar psicológico durante la modalidad de trabajo remoto en medio de la pandemia generada por el virus.

Para su desarrollo, se llevó cabo una investigación teórica que permitió abordar las diversas temáticas centrales como lo son los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones, la estrategia de afrontamiento, algunos modelos teóricos que permiten una mayor visualización y análisis, además se explica el marco legal que rige a cada una de las empresas en Colombia contando con las nuevas disposiciones que por causa de la pandemia se implementaron.

Dando continuidad a la investigación, para el marco metodológico se utilizó la matriz de análisis de contenido como instrumento; y, las entrevistas abiertas y no estructuradas como estrategias para la recolección de datos; en este caso, con el fin de obtener una amplia percepción

y comprensión de las experiencias que vivían en su momento cada participante. Para la obtención de las narrativas, fundamentales para esta investigación, se contó con la colaboración de 4 participantes con diferentes profesiones (trabajadoras de empresas y de instituciones educativas), con hijos y con un trabajo que en su momento haya sido de carácter remoto, narrativas que fueron analizadas desde el enfoque cualitativo.

Para finalizar, los resultados fueron significativos ya que, a pesar de las diferencias existentes entre las entrevistadas, se encontraron diversas similitudes en las estrategias de afrontamiento utilizadas por las participantes frente a las múltiples situaciones que se les presentaron a lo largo del tiempo laborado en la modalidad de trabajo remoto, permitiéndoles sobrellevar algunas de las eventualidades generadas en el hogar; sin embargo, en el ámbito laboral las participantes vivenciaron experiencias totalmente opuestas, ya que, en algunas de ellas, las empresas no les brindaron ciertos apoyos para el desarrollo de las actividades solicitadas; y por otro lado, está el ámbito familiar que en algunas de las participantes les afectó sus relaciones personales.

Planteamiento del Problema

La presente propuesta de investigación abordará los factores de riesgo psicosocial asociados a la doble presencia a la que se ven expuestas las mujeres en tiempos de pandemia, estos, de acuerdo a lo propuesto en la 27ª Asamblea Mundial de la Salud en 1974 (como citó Moreno y Báez, 2010, p. 5), debido a los cambios organizacionales y el proceso de globalización que producía cambios y afectaciones al bienestar de los trabajadores, como la depresión, ansiedad, estrés, trastornos del sueño y de adaptación, entre otros; consecuencia de la continua exposición a jornadas laborales extensas, sobrecarga laboral y las demandas conflictivas entre las labores del hogar y del trabajo.

Además, Arenas y Andrade (2013, p. 45) y Rodríguez (2009, p. 138), plantean que en diversas investigaciones han encontrado que los trabajadores, son una población en condición continua de vulnerabilidad, como consecuencia de múltiples factores (jornada, turnos, demandas laborales, entre otros.) que son productores del desencadenamiento de respuestas de estrés, del síndrome de burnout o alteraciones psicológicas.

Es así, como los factores de riesgo psicosocial, son múltiples y relativos a la labor, puesto que estas condicionan el entorno en que la persona desarrolla sus actividades diarias; sin embargo, es por esta continua exposición que la salud y el bienestar de los trabajadores se pueden ver afectados dentro de estos ámbitos organizacionales.

Por esto, desde la perspectiva legal, se ha procurado cobijar a la población con respecto a sus funciones y deberes, cuyas actividades laborales se encuentran dentro del trabajo formal y remunerado, pero no ha sido posible contemplar el cuidado del hogar dentro de las mismas; en este sentido, abarcando el salario emocional como “todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a

gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007, como citó Gómez, 2011, p. 6). Esta población no acogida por la normatividad se constituye principalmente por mujeres quienes dedican gran parte de su tiempo a las labores que demanda el hogar, y de manera simultánea se esfuerzan por cumplir con los requisitos y deberes exigidos por la empresa en la que laboran. De esta manera, múltiples investigaciones han permitido el aumento de conciencia a nivel gubernamental sobre las problemáticas laborales a la que los trabajadores se ven expuestos diariamente.

Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (2018), señala que el 81,8 % del trabajo no remunerado, corresponde a dichas labores domésticas, cuyo 76.2% es realizado en su mayoría por mujeres, quienes dedican en promedio 3,2 veces más horas que los hombres teniendo las mismas responsabilidades y nivel educativo (p. 29). Es así como, el aumento de la carga laboral en actividades no remuneradas genera posibles desigualdades de género dentro del ámbito organizacional.

De igual manera, el panorama a nivel nacional a partir de la investigación realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2020, Mayo, p. 4) expone que, “la carga total de trabajo de las mujeres es mayor que la de los hombres... las mujeres trabajan en promedio 2 horas con 10 minutos más que los hombres al día”; así, se logra evidenciar como un factor de riesgo psicosocial, como lo es la sobrecarga laboral, puede llegar a afectar en mayor medida a las mujeres dentro de la organización.

Actualmente, las condiciones de vida han variado debido a la pandemia, puesto que se han implementado medidas de bioseguridad como el confinamiento, que, a su vez, han modificado las dinámicas relacionales en cada uno de sus ámbitos, por ejemplo, desde el hogar,

lo laboral, entre otros, con el fin de disminuir considerablemente la probabilidad de contagios y exposición al virus.

Teniendo en cuenta, cada una de las problemáticas y consecuencias derivadas por el Covid-19, desde la Organización Mundial de la Salud (como citó Ministerio de Salud, 2020), se cataloga como una emergencia de salud pública de importancia internacional, y por la cual se ha recurrido a la modalidad remota, lo que ha conllevado a la realización de actividades laborales desde el hogar.

Sin embargo, la pandemia ha llevado al aumento en la intensidad del trabajo y la extensión de jornadas laborales más allá de lo estipulado en el contrato del trabajador, (Boccardo y Andrade, 2020, p. 7), ya que al implementar medidas que se adecuen a la emergencia sanitaria, y al mismo tiempo, permitan la realización de las actividades laborales, es difícil para las organizaciones tener en cuenta la suma de actividades extralaborales que conlleva el estar en dicha modalidad.

De esta manera, siendo las mujeres las más afectadas debido a que se encuentran expuestas a mayores factores de riesgo psicosocial que se derivan de la sobrecarga por labores domésticas y del trabajo, al tratar de compatibilizar, responder y cumplir con ambas actividades, desde un mismo lugar de realización, es decir, desde el hogar, lo cual nos lleva a uno de los factores de riesgo psicosocial más importantes, entendido como, la doble presencia (Ruiz-López et al., 2017).

Durante los últimos 10 años, se han realizado diversos estudios a nivel nacional e internacional sobre cómo los factores de riesgo psicosocial han afectado a los trabajadores desde sus contextos laborales, es así cómo se abordarán y analizarán algunos de estos con el fin de

identificar cuáles han sido los puntos de mayor interés, sus metodologías de investigación, resultados, entre otros.

A nivel mundial, Wang et al., (2017), analizaron la influencia del uso de aparatos tecnológicos desde el teletrabajo en la conflictiva dualidad familia-trabajo, teniendo en cuenta aspectos importantes como la indagación de los roles y apoyo familiar con el que la persona contaba; fue un estudio cuantitativo cuyos datos fueron recolectados a partir de cuestionarios realizados a 423 participantes, quienes eran empleados de múltiples organizaciones en Shanghái, el 40,4% eran hombres y el 59,6% mujeres, la mayoría casados y con por lo menos un hijo. Entre sus resultados, confirmaron la influencia de la tecnología en la vida familiar y laboral con problemáticas de tensión debido al manejo y organización de tiempos, impidiéndoles por temas laborales a los trabajadores compartir lo suficiente con sus familias; sin embargo, esto disminuye en aquellos que contaban con un fuerte apoyo familiar.

En esta revisión, cabe resaltar que estudios empíricos que expongan de manera explícita el factor “familia” en relación a los factores de riesgo psicosocial, tal y como se realizó en Shanghái y como posteriormente se observará en Cali hay muy pocos; puesto que, gran parte de dichas investigaciones tienden a centrarse en variables únicamente relativas al contexto de trabajo, especialmente en lo que refiere a la percepción de los trabajadores frente a sus jornadas laborales.

Por ejemplo, en Madrid (Luceño-Moreno, et al., 2017), en un estudio cuantitativo se aplicó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales DECORE a 865 trabajadores del sector terciario de la ciudad, con el objetivo de analizar su bienestar laboral a partir de su percepción de dichos factores. A partir del cual, se concluyó que la percepción que tienen los trabajadores ante los factores de riesgo psicosocial podría llegar a ser un predictor y factor

determinante para el bienestar de estos, puesto que, a menor estrés percibido, mayor será la satisfacción y la motivación.

Similar al anterior estudio, en México se tuvieron en cuenta los mismos factores correspondientes a la percepción de los trabajadores sobre el estrés y la satisfacción laboral; sin embargo, en esta investigación se añadieron variables como las características y dinámicas relacionales establecidas en el contexto laboral. Así es como, Saldaña et al., (2020) realizaron un estudio cuantitativo no experimental con diseño correlacional a partir del uso de cuestionarios psicométricos con 121 trabajadores en etapa de adultez en una institución gubernamental en Ciudad Guzmán, el cual planteaba como objetivo analizar la relación entre bienestar, estrés y factores de riesgo. De igual manera, en cuanto a los resultados obtenidos, se encontró que las características de liderazgo, una mayor claridad en las funciones, multiplicidad de las relaciones sociales en el trabajo disminuyen significativamente los niveles de estrés en el trabajo y, por otro lado, ayudan a mantener o incrementar el bienestar de los trabajadores.

En Sudamérica, los estudios cuentan con ciertas variables en común a las de México, dado que ponen su foco de atención en las condiciones óptimas y necesarias para el bienestar del trabajador. Específicamente en Chile, se realizó un estudio con el propósito de identificar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa del sector minero, en el cual se implementó el cuestionario SUSESO-ISTAS21 a una muestra de 100 trabajadores. Aquí, se evidenció que los factores de riesgo psicosocial debido a su alta exposición afectan de manera significativa y negativa en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores, en el cual se tuvieron en cuenta categorías como la calidad del liderazgo, trabajo activo, apoyo de la empresa, compensaciones y doble presencia (Gómez et al., 2014).

Ahora, en un estudio de caso realizado en Perú en las ciudades Lima, Arequipa y Trujillo, (Pando-Moreno et al., 2019), se analizó las consecuencias que puede generar el estrés laboral a los contextos habituales del trabajador; para esta investigación se realizó un estudio cuantitativo con una muestra de 542 trabajadores pertenecientes a la economía formal con diferentes puestos de trabajo estudiando siete categorías de factores psicosociales: carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, condiciones del lugar de trabajo, papel laboral y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales; y finalmente, la satisfacción con la remuneración del rendimiento; obteniendo como resultados las 3 primeras con mayor grado de negatividad; no obstante, se evidencia que los siete factores cuentan con un alto riesgo de adquirir síntomas fisiológicos e intelectuales pero no se evidencia que tengan un alto impacto en los síntomas psicoemocionales de estrés; y en el aspecto comportamental se evidenció como factor de riesgo sólo el “Papel laboral y desarrollo de la carrera”.

Ahora bien, en los 2 siguientes estudios no se reconoce solamente la salud mental del trabajador, sino también la física, dado que Rosario et al., (2013) realizaron un estudio en Puerto Rico cuyo objetivo era evaluar la relación de la salud cardiovascular con los factores de riesgo psicosocial en 660 personas quienes trabajaban al menos 20 horas a la semana, se aplicaron múltiples escalas Likert cuyas temáticas centrales fueran las limitaciones organizacionales y de conflictos interpersonales en el trabajo. Para luego, encontrar que aspectos como la sobrecarga laboral, las limitaciones y la baja autonomía a nivel empresarial son posibles predictores de ansiedad y problemas de sueño en los trabajadores; mientras que, el poco progreso, el desprestigio a nivel personal podrían llegar a afectar la salud cardiovascular de las personas.

Similar a la investigación realizada en Puerto Rico sobre la salud cardiovascular; en Bogotá se realizó otro estudio cuantitativo, que tiene por objetivo describir diferentes

condiciones de trabajo y salud en 230 docentes de entidades distritales de Usaquén; obteniendo resultados parecidos que concluyen que “la causa de mayor frecuencia en la consulta médica era el estrés, con un 40.9%; seguido de los problemas vasculares y várices en miembros inferiores, con un 29.1%; de colon irritable, 28.3, y disfonías o afonías, con un 27.8%” (García y Muñoz, 2013, p. 30); es por esto que, se plantea la gran necesidad de continuar en la creación de propuestas investigativas e interventivas en dicha población con el fin de incrementar la calidad en sus condiciones de salud y trabajo.

De igual manera, en la ciudad de Bogotá (Peña, 2017), se realizó otro estudio cuantitativo donde se buscaba medir, evaluar y recolectar datos de 279 trabajadores de dos empresas del sector privado prestadoras de servicios, con el objetivo de identificar la relación entre la calidad de vida y los factores de riesgo psicosocial haciendo uso de instrumentos tales como el perfil de calidad de vida laboral, cuyas categorías eran “Bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y satisfacción por el trabajo” y la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que permite medir factores como los intralaborales, extralaborales e individuales. Así, se obtuvieron como resultados que, es de gran importancia la calidad de vida dentro del ambiente laboral para así brindar a cada uno de los empleados un bienestar psicológico propicio, sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, en Montería (Ávila et al., 2010), se realizó un estudio cuantitativo donde se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), con el objetivo de encontrar relaciones entre las variables demográficas y laborales frente a la problemática Síndrome de Burnout. Para este estudio se utilizó una muestra de 99 profesionales de la salud de dos clínicas privadas obteniendo como resultado que un 23,9% de la población presenta este síndrome, teniendo algunas manifestaciones de sentimientos de despersonalización y agotamiento emocional, que a su vez,

van de la mano con el puesto de trabajo desempeñado y la carga laboral diaria, que en promedio eran de 7,46 horas; es importante resaltar que el estudio arrojó datos que evidencian que hay diferencias frente al género, ya que, el agotamiento emocional se da más frecuentemente en mujeres.

A diferencia de los estudios cuantitativos expuestos anteriormente, a nivel nacional, en la ciudad de Cali (Álvarez y Gómez, 2010), se realizó un estudio cualitativo por medio del instrumento de entrevista estructurada con preguntas abiertas a 5 personas de sexo femenino, quienes se encontraban entre los 25 - 50 años, que tuvieran por lo menos un hijo menor de 11 años y que estuvieran trabajando tiempo completo. Su objetivo constaba en el establecimiento de indicadores que permitieran evidenciar el conflicto trabajo-familia, resaltando que, generalmente el factor “familia” dentro de las investigaciones del contexto ocupacional ocupa un segundo plano.

Con base en lo expresado por las entrevistadas y el análisis de contenido, los resultados demuestran una sobrecarga notoria con afectación a la mujer en los dos roles, es decir, tanto en lo familiar como la parte laboral, ya que, manifestaban que sus labores les demandaban la inversión de recursos, tiempo y energía incluso después de haber cumplido con el tiempo inicialmente estipulado; de igual forma, se evidenció que el área de la salud de la persona se ve altamente afectada por sus frecuentes cambios de estado anímico y agotamiento físico, con expresiones que hacían alusión a que sus jornadas laborales no les permitían el suficiente descanso, por lo cual les genera sensación de irritación, malestar y cansancio, esto semejante a los resultados obtenidos en el anterior estudio debido a que ambos plantean como consecuencia de los factores de riesgo psicosocial el malestar físico y la alteración en el estado de ánimo.

Así, es evidente que la mayoría de los estudios al tener un enfoque cuantitativo, lo que buscan es analizar la relación entre múltiples variables como el “trabajo” y la “satisfacción laboral”, en los cuales se obtuvieron resultados que demostraban la influencia negativa de los factores de riesgo psicosocial en aspectos físicos, emocionales, familiares y laborales, que fueron reflejados mediante el estrés, el agotamiento físico-emocional, el conflicto constante entre lo laboral y lo familiar, que como resultado afecta al trabajador y consecuentemente a la organización.

Sin embargo, muy pocos estudios logran profundizar en las razones por las cuales los trabajadores manifiestan dichas problemáticas, es por esto que, es necesario seguir realizando investigaciones de tipo cualitativo, que le permitan a las organizaciones y sus empleados la adquisición de una mayor consciencia con respecto a los factores de riesgo psicosocial que pueden influir en su rendimiento y bienestar, dándole la respectiva importancia a factores como la narrativa y el contexto de los entrevistados, en este caso, siendo pertinente debido a las nuevas condiciones laborales aplicadas como consecuencia de la emergencia sanitaria actual, que llevó a continuar el trabajo desde el hogar y las cuales podrían ser mantenidas o reformuladas como una nueva forma de trabajo.

Por lo tanto, una actividad tan compleja como la anteriormente expuesta, nos lleva a plantearnos como problema de investigación lo siguiente,

Problema de Investigación

¿Cuáles fueron las estrategias de afrontamiento que implementaron las mujeres con doble presencia para salvaguardar su bienestar psicológico durante la modalidad de trabajo remoto?

Además, se proponen como objetivos de la investigación los siguientes,

Objetivo General

Analizar las estrategias de afrontamiento que implementaron las mujeres con doble presencia para salvaguardar su bienestar psicológico durante la modalidad de trabajo remoto.

Objetivos Específicos

Describir los factores de riesgo psicosocial que estuvieron presentes en las mujeres con doble presencia en la modalidad de trabajo remoto.

Identificar las características intralaborales y extralaborales que influyeron en el bienestar psicológico de las mujeres con doble presencia.

Detectar las estrategias de afrontamiento que las mujeres con doble presencia implementaron ante los factores de riesgo psicosocial en la modalidad de trabajo remoto.

Justificación

Esta investigación se considera de gran relevancia, teniendo en cuenta las dinámicas cambiantes de la actualidad desde el ámbito laboral junto con las problemáticas que ha traído la emergencia sanitaria SARS-COV 2; para la realización de este trabajo, es necesario el abordaje de los factores extralaborales e intralaborales, ya que estos cumplen un papel mediador frente a la salud y bienestar del trabajador, y al mismo tiempo, reflejan el funcionamiento de la organización (Unión General de Trabajadores, 2009, p. 33); con el fin de ser una temática de investigación novedosa se abordará desde el enfoque cualitativo, ya que, este posibilitará profundizar en las razones por las cuales la salud de los trabajadores se ha visto influenciada y como se mencionaba anteriormente, debido a que la gran mayoría de las investigaciones están orientadas desde el enfoque cuantitativo.

Además, Baptista et al., (2014, p. 41) consideran que, la viabilidad del estudio determina los alcances de la investigación, a partir de múltiples aspectos como la accesibilidad al contexto, población e información con la cual se contará para su realización; en este sentido, el presente estudio es viable, teniendo en cuenta que, por un lado, el acceso a la población se garantiza partiendo de que, las mujeres con doble presencia en estos tiempos de pandemia, se encuentran laborando desde el hogar; y por otro lado, el acceso a la información, es posible gracias al nuevo uso de las tecnologías, que permitirán la conceptualización y fundamentación del estudio.

En esta investigación, se hace pertinente la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosocial a los que los trabajadores se han visto expuestos en la modalidad remota, en particular, aquellas mujeres con hijos, quienes se encuentran ejerciendo labores domésticas en un

mismo tiempo y espacio, teniendo como referencia lo propuesto por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de la Resolución 2646 del 2008 (julio),

La cual establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (p. 1).

Siendo así, de suma importancia la identificación de factores de riesgo que estén afectando la salud y el bienestar de los trabajadores en esta nueva modalidad, tales como: la doble presencia, la sobrecarga laboral, las características ergonómicas de su entorno laboral, entre otros. Además, desde el Congreso de la República de Colombia (2020, septiembre), se expone la importancia de que la empresa proporcione adecuadamente los elementos de protección contra los posibles riesgos y enfermedades a los cuales el trabajador está expuesto incluso desde su hogar; es decir, que la empresa deberá notificar el modo (ergonomía), tiempo y lugar en el cual laborará, con el fin de garantizar la seguridad y la salud necesaria del trabajador desde su hogar.

Así mismo, este estudio, abordará y ampliará temáticas novedosas y actuales que afectan a la comunidad y lograrán enriquecer las propuestas de investigación de la Universidad Antonio Nariño, como se propone en la misión: “Identificar nuevos escenarios, metas y perspectivas que permitan vislumbrar un proyecto futuro de localidad, región y país y trabajar para su realización” (Proyecto Educativo Institucional, 2005, p. 23). Igualmente, es relevante para la Facultad de Psicología en la medida que, de acuerdo a lo planteado en la Misión y Visión, se brindará la

posibilidad de comprender problemáticas y cambios psico-sociales o culturales que se están presentando en la actualidad (psicología de la Universidad, 2021), teniendo presente que, debido a los cambios en las condiciones laborales derivados de la emergencia sanitaria, ahora existe una mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, problemática que no se puede dejar en segundo plano.

Además, este trabajo investigativo está sujeto a la línea de trabajo **cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional**, del grupo de investigación: Esperanza y Vida, por medio del cual, se enfocará en la desigualdad de género dentro de las organizaciones, haciendo un mayor énfasis en el impacto generado en el bienestar y salud de las mujeres quienes trabajan y realizan labores del hogar de manera simultánea, demostrando así que esta temática representa una necesidad social en la cual se debe trabajar.

Análogamente, gracias a la realización del trabajo investigativo, será posible el desarrollo y fortalecimiento de múltiples competencias relevantes a nivel profesional, que irán orientadas hacia la adquisición de una mayor sensibilidad frente a las diversas problemáticas presentes en la vida cotidiana, aún más específico, dentro del contexto laboral y familiar; reflejando de esta manera que, desde el rol como profesionales de la salud y a partir de cada una de las acciones o principios, somos conscientes del nivel de responsabilidad social que se tiene antes dichas temáticas.

Finalmente, se alcanzará un mayor dominio conceptual a partir de la aplicación o visualización de términos de la psicología en entornos del día a día, que a través de la práctica permita identificar y ampliar los panoramas a los que dentro del área de la salud se presenten; es decir, que estos conocimientos adquiridos durante el transcurso de la carrera universitaria no

queden simplemente en la teoría; sino que, por el contrario, estos sean percibidos e integrados desde la realidad en la que nos encontramos.

Marco Teórico

Desde la investigación llevada a cabo “Estrategias de afrontamiento que implementaron las mujeres con doble presencia para salvaguardar su bienestar psicológico durante la modalidad de trabajo remoto” existe una clara relación entre la salud y el trabajo, es así como, desde una mirada conceptual y teórica se abarca una amplia revisión de conceptualizaciones claves para el desarrollo del estudio.

Esta descripción teórica, en un primer momento abordará la concepción de términos como: los factores psicosociales presentes en una organización, la multiplicidad de categorías de estrategias de afrontamiento que una persona puede implementar para mantener o recuperar el equilibrio de su bienestar psicológico. En segunda instancia, los diversos modelos teóricos que posibilitan un mayor abordaje y análisis; así como, el énfasis en los posibles factores de riesgo psicosocial a los cuales la persona se puede enfrentar en sus actividades diarias. Y para finalizar, el marco legal que cobija a cada una de las empresas que laboran en Colombia, sin dejar a un lado los lineamientos y normativas que se han derivado de la pandemia por Covid-19.

Así, los factores psicosociales corresponden precisamente a las condiciones laborales que están relacionadas con las interacciones del trabajador dentro de la empresa como lo es el medio ambiente, la satisfacción, las habilidades del individuo, sus necesidades, la cultura organizacional, su situación fuera del entorno de trabajo, sus percepciones, experiencias y la organización de la empresa. A partir de estas condiciones se obtendrán grandes impactos e influencias ya sean positivas o negativas; en el segundo caso, se verá afectada la salud del trabajador, su rendimiento y la satisfacción del trabajo, por lo tanto, será conceptualizado como

factores de riesgo psicosocial (Organización Internacional del Trabajo, 1984, como citó Juárez, 2004, p. 1).

Por otro lado, las estrategias de afrontamiento comprenden aquellos recursos psicológicos que la persona implementa para hacer frente a las múltiples situaciones estresantes, ya sean, demandas externas o internas que se puedan hacer presentes en su diario vivir, que, aunque no garantice un éxito total, estas pueden ayudar significativamente para disminuir o evitar dichos estresores, con el fin de mantener o recuperar el equilibrio y bienestar necesario para su salud y rendimiento. Sin embargo, es de gran importancia recalcar que cada una de las estrategias de afrontamiento que utilice el individuo requieren de múltiples esfuerzos comportamentales y cognitivos que vayan dirigidos a lograr el adecuado manejo de aquellas situaciones que pongan en riesgo cualquier ámbito en la vida de la persona (Macías et al., 2013).

Las estrategias de afrontamiento variarán dependiendo de los intereses, edad y estilo de vida de cada individuo; por ejemplo, a partir de la expresión de los sentimientos, búsqueda de distracciones, confianza en las posibilidades y optimismo, búsqueda de apoyo social o espiritual, solución de problemas familiares, evasión de los problemas, atracción por actividades exigentes, el buen sentido del humor o incluso por medio de ejercicios de relajación y respiración (McCubbin y McCubbin, como citó Macías, 2013, p. 130).

Sin embargo, según lo que expone Lazarus (1991) y Losoya et al. (1998) como citó Reyes et al. (2016, p.245), existen 6 posibles categorías para clasificar las estrategias de afrontamiento, las cuales son: directo al problema, evitación, agresión, distracción, desahogo emocional y búsqueda de apoyo; explicadas a continuación. La primera de ellas, directo al problema, hace referencia a la realización de una acción cuyo fin sea cambiar la situación o el ambiente estresante, por ejemplo, si la problemática es con respecto a las extensas jornadas

laborales a cumplir y el individuo decide comunicar con su superior aquella inconformidad en busca de un mejor horario. En segundo lugar, está la evitación, abandono o escape de los factores estresantes, como en el caso de aquellas personas que prefieren desconectarse de sus obligaciones por un tiempo, por ejemplo, dejando de contestar llamadas o correos de tipo laboral.

Luego, como tercera categoría está la agresión, la cual consta en regular las emociones a través de múltiples agresiones físicas o verbales, generando de esta manera mayores discusiones con sus compañeros o equipo de trabajo. Por otro lado, está la distracción, es decir, aquellas acciones que realiza el individuo para mantenerse ocupado con el fin de no pensar en la situación que le aqueja o afecta, por ejemplo, actividades relacionadas a buscar entretenimiento como jugar, leer, ver televisión, escuchar música, etcétera.

En quinto lugar, las estrategias dirigidas al desahogo emocional que se basan en la realización de una acción que le ayude al individuo a liberar sus tensiones y así poder obtener la ayuda / equilibrio necesario, a través del llanto o incluso los gritos. Y, finalmente, como última categoría, la búsqueda de apoyo de amigos, familiares y demás personas o instituciones que consideren pueden ayudar a la solución de sus problemáticas.

De esta manera, lo que le permite a la persona el uso de las anteriores estrategias de afrontamiento es brindarle la percepción de control ante aquellas situaciones que le están generando estrés, agotamiento, pensamientos negativos y perjudicadores de su salud y bienestar, es decir, que en cierto grado el hecho de evaluar y/o valorar las situaciones que le afectan de una manera diferente o positiva le otorgará el equilibrio necesario en su diario vivir (Pérez y Salamanca, 2018).

Es así como, el bienestar psicológico viene acompañado de diferentes áreas de la persona como lo son: felicidad, calidad de vida, salud mental y modelos motivacionales que serán

subjetivos, que deben estar en sincronía o estar en equilibrio, generando a su vez un aporte significativo al desarrollo, satisfacción e impacto en la salud, trabajo satisfactorio, vida amorosa afectiva y familiar, amistad, posibilidad para desarrollar aficiones, buena situación económica, bienestar psicológico y emocional (Ballesteros et al., 2006).

Teniendo en cuenta el estado de ánimo ya sea positivo o negativo, puede llegar a determinar el bienestar psicológico del trabajador, ya que, va a ser individual y va a estar sujeto a sus metas, cultura, aspectos motivacionales dirigidos a la autorrealización a partir de que sus necesidades básicas estén totalmente satisfechas permitiendo así un desarrollo óptimo en aspectos laborales y personales del individuo (Ballesteros et al., 2006). Es así como, el aumento o pérdida de motivación se puede ver reflejada en conductas como lo son la intensidad o esfuerzo de la conducta realizada tanto en su lugar de trabajo, como en su ambiente familiar y personal. Otras de las conductas medibles serán la persistencia que nos indica, la constancia o duración de largo tiempo que se tendrá al momento de realizar alguna tarea o trabajo; y por último, estará la ejecución donde se observará el proceso y resultado realizado por el individuo (Balaguer, 1996, cómo cito Sepúlveda, 2013).

Por parte de la empresa, las conductas y emociones del trabajador repercuten en la misma. Es así como Forehand y Gilmer (cómo citó Sepúlveda, 2013) se propone que un factor objetivo fundamental en los buenos resultados de la empresa es el clima organizacional, ya que, son características que identifican a la organización, que a su vez repercuten en el comportamiento de los trabajadores; no obstante, hay factores subjetivos del empleado que pueden influenciar este mismo clima organizacional, por esto las motivaciones y condiciones laborales pueden impactar en el individuo tanto positivamente como negativamente.

Por ende, a partir de los conceptos anteriormente mencionados, es de gran importancia recalcar que desde la teoría esta es una temática en la que se debe tener presente los múltiples focos de percepción y análisis, dado que, se hace necesario precisar y enfatizar en la diversidad de terminología presente, como los factores psicosociales siendo aquellas condiciones laborales y personales que influyen positiva o negativamente en el rendimiento y desempeño del individuo; las estrategias de afrontamiento, que hacen referencia a esos recursos psicológicos con los que la persona cuenta ante situaciones estresantes y, finalmente, sus implicaciones en el bienestar psicológico del individuo en el ámbito personal, laboral, social, entre otros.

Puesto que, existen diferentes modelos teóricos para el abordaje a esta problemática, uno de los referentes es la Teoría del ajuste persona-entorno, la cual es entendida como una evaluación hacia la congruencia de las características individuales y del ambiente de trabajo que tiene como objetivo aportar al bienestar del trabajador (French, 1974, como cito Luceño-Moreno, et al., 2004).

Es de gran importancia tener en cuenta que un mal ajuste entre las características individuales y laborales pueden generar un desequilibrio o discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo versus las capacidades y habilidades para cumplir los requerimientos laborales (Luceño-Moreno, et al., 2004).

En cuanto a la teoría de “demanda-control-apoyo” (Karasek, 1979, como cito Chiang et al., 2013, p. 4), se fundamenta en un modelo teórico explicativo sobre el estrés laboral, que se basa en tres dimensiones, la primera es el equilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y el individuo; la segunda es el nivel de control que se tiene sobre dichas demandas y cómo es el desempeño laboral frente a las situaciones generadas, buscando el desarrollo de habilidades

propias, como lo es la autonomía al momento de tomar decisiones en el trabajo . Por último, la tercera dimensión es el apoyo social, que consta de dos dimensiones: las relaciones sociales y el grado de apoyo que recibe el trabajador permitiendo la creación de habilidades para reaccionar frente a situaciones de estrés prolongadas.

Sin embargo, las dimensiones de apoyo social y el control están directamente influenciadas por la organización de la empresa y los cambios que se realicen dentro de la misma, teniendo en cuenta que se pueden generar ciertos riesgos psicosociales en el trabajador. Por esto, el modelo de Karasek es implementado para realizar intervenciones preventivas de estos posibles riesgos del trabajador (Karasek, 1979, como citó Chiang et al., 2013, p. 4).

Por otro lado, el modelo de esfuerzo – recompensa, es uno de los modelos relacionados al estrés con el trabajo que mayor apoyo empírico ha recibido dentro del campo de la psicología organizacional. Este modelo pone como foco de atención principalmente el desequilibrio que tiende a existir entre el esfuerzo y la recompensas que el trabajador obtiene a partir de las labores realizadas; en primer lugar, este esfuerzo puede ir derivado del desgaste físico (extrínseco) o incluso referente a la motivación (intrínseca) con la que realizan los trabajadores cada una de sus actividades laborales, mientras que por el lado de las ganancias o recompensas estas pueden variar por ejemplo a partir de su salario, seguridad, reconocimiento o las oportunidades de desarrollo profesional y personal que les brinde la entidad en la que laboran.

Entendiendo así que, ante un gran esfuerzo unido a las insuficientes recompensas que este pueda recibir por parte de la organización, se llegaría a ampliar las posibilidades de generar en el trabajador múltiples afecciones a su salud física o mental, como de enfermedades cardiovasculares, hipertensión, depresión o un estrés constante en el ambiente laboral, factores

que implicarán una disminución significativa en su bienestar y calidad de vida (Tirado et al., 2019).

Es de gran importancia tener en cuenta que, en este modelo teórico, la percepción del trabajador cumple un papel esencial, dado que este dependerá de la expectativa de una compensación lo suficientemente equivalente y proporcional al esfuerzo que este realiza día a día; es decir, que en el momento en el que la persona, desde su perspectiva considera que existe un desequilibrio significativo entre estos dos factores, esfuerzo – recompensa, se hacen presentes sentimientos o sensaciones de impotencia, enojo, tristeza o desmotivación que pueden desencadenar consecuencias mayores que afecten su bienestar individual como su desempeño laboral (Arias, 2018).

Finalmente, por parte de las teorías trabajadas en este documento de los factores psicosociales, se abordará el Síndrome del quemado en el trabajo o más conocido como el Síndrome de Burnout, el cual es entendido como aquel trastorno psicológico y emocional que se genera como una respuesta prolongada ante ciertos estresores o exigencias excesivas presentes en el entorno de trabajo, cuyas consecuencias abarcan desde el plano físico hasta el psicológico, a partir de síntomas como el estrés, el agotamiento emocional, insomnio, la disminución de la concentración y del rendimiento en las actividades laborales, entre otros (Quiceno y Vinaccia, 2007).

En pocas palabras, debido a las múltiples consecuencias que el Burnout conlleva en la salud y bienestar de los trabajadores, es que la Organización Mundial de la Salud desde el año 2000 (como citó Saborío e Higaldo, 2015), declaró este síndrome como un “factor de riesgo laboral debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, la salud física y mental de los

individuos” (p.2). Por ende, tanto el rendimiento de la persona dentro de sus ámbitos personales como en el laboral se verán afectados, implicando así directamente a la organización, ya que, el trabajador ante sus exigencias laborales prestará un servicio y desempeño menor a lo esperado o presentará mayores niveles de ausentismo en sus jornadas laborales, que como resultado generará problemáticas de producción, economía y cumplimiento de objetivos por parte de la empresa implicada.

Es por esto que, desde el primer momento la organización debe comprender la importancia en el rol que cada uno de sus trabajadores cumple sin importar la magnitud de responsabilidades u obligaciones que estos desempeñen dentro del mismo; pues estas afectaciones de salud en la persona, involucran el rendimiento de la empresa en general, consecuencias que pueden ser prevenidas desde el equilibrio que se les brinde a los trabajadores entre sus áreas y ambientes familiares con los laborales, los procesos de formación y acompañamiento con los que cuente la empresa, la comunicación asertiva y así mismo el clima laboral adecuado que permita la disminución de los niveles de estrés y ansiedad (Gutiérrez et al., 2006).

De esta manera, una vez expuestas las principales teorías a tener en cuenta dentro de este proceso investigativo, como lo es la teoría del ajuste persona-entorno, la teoría de “demanda-control-apoyo”, el modelo de esfuerzo – recompensa y la teoría del síndrome de burnout, las cuales resaltan de manera conjunta aspectos esenciales e influyentes en el ambiente laboral, procedentes directamente del trabajador o de las características particulares del lugar de trabajo, como por ejemplo en cuanto a las habilidades que el individuo puede o no poner en práctica en sus labores asignadas, las demandas físicas o mentales relativas a su trabajo, y así mismo, la

percepción que el trabajador tiene sobre dichas exigencias con respecto a lo que recibe como reconocimiento o compensación, entre otras.

Como se observó anteriormente, existen diferentes tipos de factores que influyen a gran escala en la salud del trabajador; sin embargo, se reconoce y es de resaltar que aquellos factores que afectan e interfieren en el desempeño y/o bienestar del individuo ameritan un abordaje de mayor profundidad. Por ende, a continuación, se plantearán los conceptos relacionados a los factores psicosociales presentes en el aspecto laboral desde su posible influencia negativa en el bienestar y salud del trabajador, es decir, los factores de riesgo psicosocial.

En efecto, estos factores de riesgo psicosocial son entendidos como aquellas condiciones o situaciones intra como extralaborales cuya identificación y evaluación muestran múltiples efectos negativos en la salud de los trabajadores, las cuales pueden llegar a generar potencialmente algún daño psicológico, físico o incluso social en el individuo. Generalmente, estos factores tienden a tener relación con la organización, el entorno del trabajo, el puesto y las respectivas labores que se realicen, es decir, que el origen de esta gran problemática no deriva del individuo y sus estrategias de afrontamiento únicamente, puesto que, estas dificultades se suelen encontrar es debido a condiciones laborales no favorables para el trabajador (Gil-Monte, 2012).

No obstante, desde la Organización Internacional del Trabajo (como citó Moreno y Báez, 2010), resaltan que no se puede dejar a un lado el hecho de que el riesgo psicosocial corresponde al conjunto de interacciones que existen entre las características particulares del ambiente de trabajo junto con las condiciones personales del trabajador dentro y fuera del mismo, haciendo referencia así a aquellas percepciones, expectativas, necesidades o el nivel de satisfacción del

trabajador en su labor, que puedan llegar a influir de manera directa o no en su salud física, mental y en el rendimiento dentro de cada una de sus labores correspondientes.

De esta manera, es importante resaltar cómo los factores de riesgo psicosocial corresponden a un concepto tan amplio y profundo que abarca los múltiples aspectos relevantes de la vida de una persona, desde su ámbito laboral, personal e incluso familiar. Por ende, se crea la necesidad de una mejor comprensión de estos, en donde se tenga en cuenta en que aquellas causas y posibles consecuencias de dichos factores generadores de riesgo psicosocial que se puedan desencadenar conciernen tanto a la organización como al trabajador, de manera conjunta e indisoluble.

Entonces, en esta multiplicidad de factores psicosociales que serán abordados en este documento, se incluye tanto el contenido, los horarios de trabajo, la carga laboral y el equilibrio que existe o no entre la relación trabajo-familia; aspectos que según sus características o frecuencias más predominantes podrán provocar respuestas de inadaptación, tensión, estrés o desmotivación en el trabajador, perjudicando así su salud, bienestar y rendimiento en general (Cox y Griffiths, 1996, como citó Moreno y Báez, 2010).

En primer lugar, con respecto al contenido de trabajo, este puede llegar a afectar a la persona, ya sea por su monotonía, falta de variedad o sentido, por el bajo uso de habilidades que le son posibles al trabajador poner en práctica o también por los altos niveles de incertidumbre que se experimentan en el día a día durante su realización. Es así como, se verá influenciada la percepción y sensación que tienen los trabajadores sobre el significado y utilidad que tiene su trabajo dentro de la organización; y, como consecuencia, se hará presente una significativa disminución de la atención en las tareas realizadas que, por otro lado, posibilitará el aumento de absentismo y sensación de aburrimiento en el trabajo (Guillem, 2020).

En segundo lugar, el horario laboral o también llamado tiempo de trabajo puede llegar a afectar al individuo a partir de los aspectos de organización internos de la empresa, que van dirigidos directamente a la cantidad de tiempo trabajado, distribución, descansos, recesos y horarios no habituales entre otros. Dichas categorías pueden llegar a afectar al trabajador en algunas dimensiones del mismo, como en el plano fisiológico e individual; este primero, puede ser mediante fatigas derivadas de los turnos manejados, ya sean diurnos y/o nocturnos, y las demandas del trabajo; y en el segundo, es decir desde el ámbito individual, se puede llegar a afectar la organización del tiempo que el trabajador dispone con su familia y su círculo social, impidiendo así la adecuada interacción con estos (Moreno, 2014).

En tercer lugar, se encuentra la sobrecarga laboral, que no solo está compuesto por la cantidad de trabajo que debe realizar la persona, sino que también se debe tener en cuenta la dificultad de la tarea y el esfuerzo que el trabajador debe emplear para poder realizarla. Por otro lado, está la presión que se genera en el tiempo de entrega, ya que, en algunas ocasiones se debe acelerar la velocidad del ritmo de trabajo para poder entregar a tiempo lo requerido; por último, se hace presente el esfuerzo que el trabajador debe realizar en referencia a una atención sostenida, debido a que se debe precisar en la intensidad de atención para poder recepcionar y procesar la información de manera apropiada, manteniendo la constancia para la ejecución de dicha tarea, no obstante puede generar en el trabajador agotamiento físico y mental que afecta tanto el desarrollo de los requerimientos aspectos de su cotidianidad (Guillem, 2020).

Como cuarto y último factor de riesgo psicosocial expuesto, es la relación entre familia-trabajo que pueden llegar a centrarse en las expectativas o las demandas conflictivas generadas entre el círculo familiar y laboral, que se derivan del no encontrarse en un respectivo equilibrio entre el tiempo, implicación y la satisfacción generada por el individuo tanto en el ámbito

familiar como laboral. Es importante resaltar que, el trabajador puede verse afectado principalmente por la falta de tiempo, llegando a no cumplir la satisfacción debido a las demandas de ambos roles de participación, impidiendo el cumplimiento de tareas o deberes de la persona (Moreno, 2014).

Esta posible relación conflictiva entre el ambiente familiar y laboral en el que se puede encontrar inmerso el trabajador nos lleva a abarcar un concepto como lo es la doble presencia, uno de los factores de riesgo psicosocial más importantes a tener en cuenta dentro de las organizaciones y de esta investigación. Así, la doble presencia hace referencia a la necesidad que tiene el trabajador de responder ante las inmensas exigencias relativas a su trabajo remunerado junto con las respectivas responsabilidades domésticas cuya realización se debe generar de manera simultánea (Ruiz-López et al., 2017).

Cabe recalcar que, dichas actividades domésticas y laborales que desempeña la mujer, además de realizarse de manera simultánea, se manifiestan en un mismo espacio, tiempo y jornada; condiciones que permiten el mantenimiento de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, puesto que, de alguna u otra manera, las responsabilidades correspondientes al hogar que ejerce la mujer reducirá el rendimiento y atención que se le presta a las actividades laborales propiamente dichas, o viceversa. Por esta razón, la mujer se vería limitada en cuanto al acceso de puestos de dirección y su estatus laboral disminuiría a medida que aumentan sus obligaciones sociales o familiares (Moreno - Jiménez y Garrosa, 2013).

Así mismo, se debe resaltar que, la doble presencia como factor de riesgo psicosocial, no se relaciona solamente con las características particulares del contenido del trabajo doméstico o laboral, sino que también, aspectos relativos a las jornadas extensas que se manejan, la rotación de los turnos, las exigencias a nivel cuantitativo e incluso emocional influyen en el rendimiento y

bienestar de la persona en los diversos ámbitos en los que se encuentre inmerso (Miranda, 2015, como citó Torres et al., 2019).

La doble presencia, afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, entendiendo que, a partir de las múltiples ideologías de género, maternidad y de familia que se tienden a manejar culturalmente, a la mujer se le han asignado una mayor cantidad de funciones en el hogar, especialmente en el desempeño del rol de cuidadora, protectora del hogar y de los integrantes del grupo familiar (Reina et al., 2014). De esta manera, en el momento en el que la mujer se centra en aquellas labores domésticas, mientras busca cumplir con sus actividades laborales remuneradas, se hacen presentes ciertas dificultades en su realización simultánea, generadoras de riesgo tanto para su salud como su bienestar.

El origen de un concepto como lo es la doble presencia radica en la década de los 70, gracias a la socióloga Laura Balbo, quien propuso tener en cuenta este factor de riesgo psicosocial como una nueva manera de representar y al mismo tiempo hacer visible la situación en común que vivenciaban muchas de las mujeres en la sociedad y, específicamente, en las industrias en general, entendiendo que, la doble presencia haría evidente la vida cotidiana de aquellas mujeres quienes tienen que afrontar las responsabilidades del hogar y del trabajo paralelamente o, que incluso, después de una jornada laboral extensa deben llegar a sus hogares a continuar con sus actividades domésticas (Ruiz-López et al., 2017).

Es importante resaltar que, según Ruiz-López et al., (2017), las mujeres aún en la actualidad siguen responsabilizándose en mayor medida de cada una de las labores propias del hogar; sin embargo, es así como de manera directa o no, su salud, bienestar y rendimiento en los diferentes ámbitos de su vida se podrían ver afectados. Así, esta situación conflictiva entre la

familia y el trabajo del individuo sería la posible generadora de síntomas como el estrés, la ansiedad, la depresión e incluso problemáticas osteomusculares, entre otros.

Sin embargo, sin duda alguna la doble presencia también ha generado algunos efectos positivos que le han permitido a la mujer superarse e independizarse generando a su vez el desarrollo personal de la misma, fomentando en ellas autonomía y no dependencia de otra persona. Teniendo en cuenta la brecha laboral tan marcada entre hombres y mujeres, que van dirigidos desde baja remuneración, empleos formales e informales, trabajos no reconocidos económicamente: cuidados hacia otras personas y el hogar, y la doble presencia. En efecto, aun así, se ve reflejado en los últimos años un aumento considerable del trabajo femenino, incrementando por su parte los ingresos económicos para su hogar y su independencia monetaria (Lideramujer, 2019).

Ahora, en cuanto a las estadísticas presentadas según Ruiz-López et al., (2017) en relación a la doble presencia, son las mujeres quienes están mayormente afectadas por este factor de riesgo psicosocial, ya que, a partir del estudio realizado se muestra que el 90% de ellas cuentan con un trabajo remunerado y se responsabilizan del trabajo del hogar, destacando que la mayoría de mujeres están al cuidado del mismo, afectando de gran modo el desarrollo personal de las mujeres y su repercusión en la familia.

Es por esto que se hace notorio el desequilibrio laboral entre hombres y mujeres, ya que, según Carrasco et al., (2003), las mujeres a partir de los 30 a 34 años aumentan considerablemente el tiempo dedicado a las labores domésticas con un tiempo aproximado de 5 a 6 horas diarias, que al momento de compararlo con el tiempo de los hombres es triplicado, entendiendo así que la participación realizada por los hombres en el hogar es notoriamente baja con un tiempo aproximado de 2 horas diarias; resaltando que así tengan un trabajo remunerado o

se tengan ingresos superiores a los de los hombres, son las mujeres quienes dedican mayor parte del tiempo al trabajo doméstico y familiar.

Algunos de los empleos que históricamente son realizados mayormente por mujeres y están sumergidos en la doble presencia según Muñoz (2020) son la profesión de cuidadora de niños, enfermería, o las labores del hogar. No obstante, actualmente las trabajadoras del sector de la salud: profesionales en enfermería y personal de aseo son quienes tienen más presencia laboral femenina y las peores condiciones laborales, ya que, además de tener poca estabilidad laboral al contar con contratos por prestación de servicio, horarios, turnos y sobrecargas laborales están expuestas mayormente al virus COVID-19; seguido de las labores domésticas con una presencialidad femenina de un 97.7% y por último el sector de la educación quien también tiene un alto registro de índice femenino en la profesión con un 96.7% de presencialidad.

Siendo así, la desigualdad de género una de las grandes variantes que ocasionan múltiples consecuencias particularmente en las mujeres, puesto que, la doble presencia está asociada a diferentes dimensiones de la persona que se ven afectadas como lo son: la salud mental, la vitalidad, los síntomas cognitivos y conductuales del estrés afectando significativamente el desarrollo pleno de la misma a nivel social, familiar y personal, ya que, el no tener tiempo libre para sus actividades personales es un indicativo de que no se está llevando un ritmo de trabajo adecuado, que generan una reducción de los tiempos de descanso, sentimientos de agobio y agotamiento, que a su vez pueden ir aumentando y agravando sus síntomas frente a este factor de riesgo psicosocial (Carrasco et al., 2003).

Los efectos generados por la doble presencia pueden aparecer a largo plazo generando sintomatología física y psicológica como lo puede ser: tensión emocional, cansancio y somnolencia, mal dormir, dolores de cabeza, tristeza o depresión; generalmente asociados a los

trabajos feminizados que hacen referencia a algunos empleos donde la mayoría de los empleados son mujeres (Muñoz, 2020)¹. Estos se caracterizan por tener riesgos ergonómicos, es decir, las condiciones laborales tanto físicas: movimientos, posturas, iluminación de cada trabajador como psicológicas y, por otro lado, los riesgos psicosociales donde el trabajador está directamente expuesto a afectar la salud de el mismo por medio de horarios o turnos, sobrecargas laborales, doble presencia, esto sumado a contraer efectos como lo son las alteraciones musculoesqueléticas, fatiga, estrés.

No obstante, indistintamente del género del trabajador, es relevante mencionar que la empresa en su totalidad cumple un papel fundamental en el bienestar y rendimiento de estos, puesto que, aunque la doble presencia es un factor de riesgo psicosocial que implica de manera paralela múltiples ámbitos de la vida del individuo, la empresa a partir de múltiples estrategias puede dar un mejor control a este factor de riesgo.

Por ejemplo, a través del reconocimiento de aquellas demandas familiares y sociales que enfrenta constantemente el trabajador, junto con las exigencias organizacionales respectivas, además, el hecho de permitir el mantenimiento de horarios laborales flexibles y/o permisos necesarios, logrará disminuir la probabilidad de hacer frente a la doble presencia como factor de riesgo, permitiendo así una mejor conciliación entre las responsabilidades laborales, parentales y domésticas (Anigstein, 2020).

Además, según lo planteado por Lideramujer (2019), otras de las estrategias para contribuir al equilibrio deseado entre la vida laboral y del hogar, es que la organización pueda realizar evaluaciones constantes de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su

¹ Según Muñoz (2020). Los trabajos feminizados hacen referencia a aquellos en los que la mayoría de los empleados son mujeres... A pesar de los esfuerzos a través de los años de incluir a las mujeres en todo tipo de sectores laborales, la realidad es que estos “trabajos para mujeres” son más precarios y están peor pagados.

día a día, evitando sobrecargas laborales, jornadas extensas de trabajo, y por otro lado, asegurando un mejor ajuste a las pausas y tiempos de descanso con los que pueda contar la persona, facilitando de esta manera el cumplimiento tanto de las labores domésticas como del trabajo en sí.

De esta manera, lo expuesto anteriormente puede ir entrelazado directamente con el ámbito legal que ha ido reglamentando y rigiendo en algunos aspectos normativos a cada una de las empresas que ejercen hoy en día en Colombia y favorecen a los trabajadores. Por ejemplo, se encuentra la Resolución 2646 del 17 de julio del 2008 emitida por el Ministerio de Trabajo en la cual se establecen aspectos de responsabilidades y disposiciones que se deben implementar para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de forma permanente frente a la exposición que tienen los trabajadores con respecto a los factores de riesgo psicosocial; estos a partir de aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, y que tendrán gran impacto en la salud y desempeño de los individuos en la organización laboral.

Teniendo en cuenta la resolución anteriormente expuesta, se emite la Ley 1616 del 21 de enero del 2013 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones, específicamente desde el Artículo número 9, Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, puesto que se plantea que desde las administradoras de riesgos laborales y desde el sistema de salud y seguridad en el trabajo de cada organización se deben generar múltiples estrategias, programas, acciones o servicios con el fin de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores a partir del monitoreo permanente de la exposición de factores de riesgo psicosociales.

En consonancia con la ley de salud mental, se propone el Decreto 1477 del 5 de agosto del 2014 en el cual se establece o determina una serie de enfermedades que se consideran

laborales, es decir, originadas a partir del desarrollo laboral en el que se encuentre el individuo; específicamente, desde el Artículo número 1 hasta el 4 donde se encontraran una tabla de enfermedades laborales que tendrá en cuenta directamente los factores de riesgo que a su vez facilitarán la prevención de estas enfermedades laborales. También se encuentra la relación y determinación de la causa que originó la enfermedad, y por último la prestación económica y asistencial que la organización debe brindarle al individuo.

De igual forma, que el Decreto 1477 que determina una serie de enfermedades laborales, se encuentra la Circular 041 del 2 de junio del 2020 emitida por parte del Ministerio de Trabajo, donde se proponen ciertos lineamientos para implementar el trabajo en casa; ya que, a partir de la emergencia sanitaria por el Covid-19 se da orden a los representantes legales de las empresas a adoptar medidas de prevención y control sanitario para evitar el contagio y propagación del virus en los trabajadores, implementando una modalidad laboral denominada teletrabajo.

A partir de esta orden, se plantean diversos lineamientos básicos para el óptimo desarrollo laboral en casa, evitando los riesgos de trabajo desde los aspectos en materia de relaciones laborales; es decir, que los individuos cumplan y desarrollen de manera muy similar las funciones que realizaban habitualmente; otro de los aspectos es referente a la materia de la jornada laboral, donde como tiempo máximo se deben trabajar 8 horas diarias garantizando por parte del empleador la división de este tiempo en dos secciones generando un momento de descanso al empleado.

Por otro lado, está la armonización de la vida laboral junto con el ambiente familiar y personal; ya que, a partir del confinamiento generado por la emergencia sanitaria la mayoría de los trabajadores deben trasladar el trabajo a su hogar, pero cumpliendo al tiempo el rol de hijos,

padres etc. Por último, están los aspectos en materia de riesgos laborales los cuales se deben analizar a partir de las condiciones laborales desde el hogar (modo, tiempo, lugar).

Es así, como en la circular anteriormente mencionada se emite contemporáneamente la Ley 2088 del 12 de mayo del 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, exponiendo explícitamente que el trabajo en casa se entiende 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 (p. 1).

Es decir que, en este caso, la posibilidad de realizar el trabajo desde el hogar, específicamente debido a la emergencia sanitaria por Covid - 19, la cual ha llevado a que múltiples empresas e instituciones busquen la manera de continuar con sus labores organizacionales a partir de la modalidad remota mientras se logra volver a la presencialidad, esto dependiendo estrictamente de los lineamientos gubernamentales y distritales que se dicten.

Sin embargo, aún con el conocimiento que se ha adquirido a partir de lo mencionado desde los lineamientos y normatividad que ha implementado el gobierno nacional y distrital, se hace necesario comprender con mayor profundidad y detalle a que se alude con los términos, pandemia, confinamiento y SARS Cov 2 o Covid-19.

En un primer momento, desde lo propuesto por la Organización Mundial de la Salud (como citó la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020) la pandemia es entendida como la propagación mundial de una nueva enfermedad, es decir, que se produce cuando surge un nuevo virus gripal que se extiende por varios o todos los continentes, siendo de fácil transmisión y ante la cual la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él, de esta manera superando los casos esperados y persistiendo en el tiempo.

Es así como, se llega a abarcar el término coronavirus, el cual desde el Ministerio de Salud y Protección Social (2021) se refiere a un virus que puede surgir periódicamente en diferentes partes del mundo y que causan Infección Respiratoria Aguda (IRA), comúnmente conocido como gripa, que dependiendo de los síntomas que el individuo presente, puede llegar a ser leve con estornudos o tos, moderada por ejemplo a partir de la dificultad respiratoria o un malestar general; o por último, grave, ya que existe la posibilidad de presentar bajos niveles de saturación en el oxígeno u otras complicaciones que pueden llegar a ser mortales, especialmente en aquellas personas de edad avanzada o con enfermedades crónicas, tales como la diabetes, asma o hipertensión.

Por ende, el nuevo coronavirus, es decir, el Covid- 19, ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud (como citó el Ministerio de Salud y Protección Social, 2021) como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII) pues se han logrado identificar casos en todos los continentes, que, en particular, el 6 de marzo se confirmó el primer caso en Colombia.

Es por esta razón que, se da la orden de entrar en confinamiento, es decir una medida extraordinaria donde se busca el aislamiento temporal de la población a partir del cierre de diferentes establecimientos ya sean turísticos, de ocio y culturales que impiden el desplazamiento

de los individuos a lugares laborales, educativos u otros espacios de contacto físico social con el único objetivo de contener el contagio del virus (Sánchez y De La Fuente, 2020).

Marco Metodológico

Esta investigación tiene como propósito el análisis de las estrategias de afrontamiento a los factores de riesgo psicosocial que implementaron las mujeres con doble presencia para salvaguardar su bienestar psicológico durante la modalidad de trabajo remoto. Teniendo en cuenta esto, el marco metodológico se basó en múltiples aspectos que permitieron de una manera adecuada y coherente abordar el respectivo problema de investigación.

Es así como, en primer lugar, la investigación correspondió al diseño metodológico con alcance descriptivo puesto que, según Baptista et al., (2014), se basa en la búsqueda de las propiedades, aspectos o características más relevantes de una persona, grupo, proceso o fenómeno en específico, permitiendo la adquisición y descripción de datos de gran valor a nivel investigativo. En este caso en particular, posibilitó el análisis y la identificación de las distintas formas o estrategias de afrontamiento con las que cuentan estas mujeres ante los cambios laborales o personales derivados de la emergencia sanitaria por Covid-19.

Por otro lado, este estudio es de orden cualitativo, ya que en este proceso investigativo el objetivo principal va dirigido al intento de comprender de una manera mucho más profunda los significados, definiciones y percepciones que puede brindar una persona frente a una situación (Salgado, 2007). Ya que, de esta manera, se logró observar aquellos sentimientos y perspectivas individuales que se han manifestado debido a la pandemia en diferentes contextos de su vida. Y a su vez, cómo esto influyó en el comportamiento individual, laboral, social de las mujeres con doble presencia y sus estrategias para afrontar estas situaciones.

Además, se manejaron a partir del enfoque fenomenológico, pues este se “fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto. Este

enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana” (Fuster, 2019, p. 202). Por ende, permitió centrarse en las experiencias y posibles riesgos que estas mujeres tuvieron que vivir y enfrentar como consecuencia de la modalidad remota, siendo posibles repercutores en cada uno de sus ámbitos de actuación como en el individual, familiar y laboral.

Para lograr los propósitos del estudio se utilizó una entrevista abierta no estructurada, en esta se emplearon algunas categorías que surgieron del análisis teórico realizado previamente; siendo así, la primer categoría es el factor psicosocial donde se profundizó en la doble presencia y Covid-19; como segunda categoría se orientó al bienestar psicológico indagando sobre aquellos aspectos que influyeron positiva o negativamente al individuo como lo son los individuales, familiares, sociales, laborales, cumplimiento de normas por parte de la empresa, condiciones laborales; y por último, la categoría de afrontamiento que buscó analizar las estrategias psicosociales que implementó la entrevistada para hacer frente a la situación de riesgo psicosocial y mantener su bienestar psicológico.

De esta manera se realizó la recolección de datos por medio de la técnica de entrevista abierta no estructurada; ya que, permite obtener perspectivas, experiencias y opiniones detalladas del entrevistado, que de igual forma permitirá al entrevistador manejar con mayor flexibilidad la guía general de contenido; es decir, no hay un orden establecido, sino que el entrevistador va dirigiendo o conduciendo la entrevista (Baptista et al., 2014).

Partiendo de la recolección de datos y el proceso de análisis de estos, se hizo por medio del instrumento de matriz de análisis de contenido donde se preparan los datos para su análisis, inicialmente se limpió la información, seguido a esto se codificó en las categorías anteriormente

expuestas y posteriormente se insertó en una base de datos (matriz); y para finalizar, se procedió a realizar el respectivo análisis de la información recolectada (Baptista et al., 2014).

Procedimiento

Teniendo en cuenta el proceso de la investigación se realizaron 4 entrevistas donde previamente se les informó a las participantes del estudio la temática correspondiente, se les proporcionó a su vez el consentimiento informado, posteriormente se definió y se acordó el día y hora según las condiciones laborales y sociales que tenían en el momento en el que se hizo la entrevista; estos espacios se manejaron de manera virtual por medio de la plataforma de Microsoft Teams y Zoom, medio por el cual se grabó la sesión (audio, video); teniendo un aproximado de tiempo de una hora de duración en cada una de las entrevistas que se realizaron.

Luego, de las entrevistas se transcribieron completamente, incluyendo en ella el contenido de carácter no verbal; es decir, aquellas emociones, comportamientos o gestos que fueron relevantes en el proceso investigativo. Posteriormente, se analizaron los datos con la matriz teniendo en cuenta las diferentes categorías y finalmente se dio continuidad a la elaboración del trabajo de grado.

De igual forma para proceder a la aplicación de las entrevistas se realizó una previa revisión de la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones; así, teniendo en cuenta el cumplimiento de los aspectos éticos planteados en esta, es decir, por medio del consentimiento informado, uso y tratamiento adecuado de la información suministrada por el individuo, que teniendo en cuenta las condiciones de la entrevista en este caso virtual, se informó

y se le solicitó el consentimiento a la persona entrevistada para realizar la grabación respectiva de la entrevista.

Participantes

Este estudio se llevó a cabo, con 4 personas de sexo femenino, cuyos criterios de inclusión estarán determinados a partir de

Lugar de Residencia Bogotá

Estrato Socioeconómico 2 o 3

Participantes Mujeres colombianas mayores de edad

Hijos Al menos un hijo con un rango de edad no superior a los 14 años

Tiempo que ha Estado Laborando en la Empresa: 1 año o más

Labores relacionadas al Sector organizacional y educativo

Modalidad de Trabajo Durante la emergencia sanitaria haya trabajado en la modalidad remota

Integrantes con quienes Convive Su núcleo familiar

Estado Civil No será un factor determinante para el proceso investigativo

Por otro lado, como criterios de exclusión se tendrá en cuenta que

Integrantes con quienes Convive Se encuentre conviviendo con otros miembros de la familia extensa

Modalidad de Trabajo Durante la emergencia sanitaria haya laborado todo el tiempo en la modalidad presencial

Esto a partir del muestreo no probabilístico, el cual resalta que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” Baptista et al., (2014, p. 176). Por ende, como estrategia de recolección de datos se hizo uso de la entrevista abierta, la cual les permitió a estas mujeres brindar una narrativa de mayor amplitud y profundidad ante estas temáticas.

Recursos

Los recursos estuvieron a fin con las condiciones del momento de la entrevista y lo acordado con las participantes:

Entrevista modalidad virtual Computador, Microsoft Teams, Zoom, cámara y micrófono

Fuentes de Información

Las participantes entrevistadas para este trabajo investigativo con enfoque cualitativo fueron 4 mujeres mayores de edad, específicamente entre las edades de 28 y 35 años, quienes residen en la ciudad de Bogotá en estratos socioeconómicos 2 o 3 y quienes laboran en el sector organizacional o educativo; no obstante, para esto, se debe tener presente que al ser una investigación con enfoque fenomenológico “lo que interesa en la muestra cualitativa, que opera con un número reducido de casos, es la profundidad del objeto de estudio y no la extensión de la cantidad de unidades” (Mejía, 2000, p.166-167) .

Siendo así a continuación, se describirán de manera breve y general a cada una de las mujeres quienes colaboraron en esta investigación contando sus experiencias y perspectivas con respecto a la temática a abordar “Estrategias de afrontamiento que implementaron las mujeres con doble presencia para salvaguardar su bienestar psicológico durante la modalidad de trabajo remoto”. No obstante, para mantener la confidencialidad de los datos personales y la información ofrecida por las participantes, se hará uso solamente de la inicial de su nombre.

Por ende, en primer lugar, está la participante M, mujer de 35 años de edad, quien vive junto a su esposo y su hijo de 2 años en un barrio de estrato 3 de la ciudad de Bogotá; M se desempeña como instructora / docente en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en el área de entrenamiento deportivo.

En segundo lugar, está la participante N, mujer de 33 años de edad, quien vive junto a su esposo y sus dos hijos, un niño de 7 años y una niña de 4 años, ellos están residiendo actualmente en un barrio correspondiente al estrato 2 de la ciudad de Bogotá. N labora en la Institución Educativa Unión Temporal - Alianza Educativa, como docente de primaria, especialmente para los estudiantes que se encuentran cursando grado primero.

En tercer lugar, está la participante G, mujer de 28 años de edad, quien vive con su esposo y su hija de 6 años, actualmente están residiendo en un barrio correspondiente al estrato 2 de la ciudad de Bogotá. G es ingeniera en higiene y seguridad industrial y labora como inspectora de salud y seguridad en el trabajo en la Dirección Nacional de la Policía.

Por último, la participante D, mujer de 32 años que vive con su esposo y sus 2 hijos, su hijo de 6 años y su hija de 12 años, ellos habitan en un barrio de estrato 2 en la ciudad de Bogotá. D labora hace 6 años en la constructora Amarilo cumpliendo sus funciones como asesora senior.

Resultados

Como se ha mencionado anteriormente, se llevó a cabo la realización de cuatro entrevistas abiertas las cuales tuvieron una duración promedio de una hora, para luego realizar la respectiva transcripción de cada una de estas, especificando así las expresiones verbales y no verbales que se iban manifestando y haciendo presentes durante el proceso de la entrevista con las participantes. A continuación, a través de la realización de una matriz de análisis, se clasificaron una a una de las respuestas brindadas en 3 principales categorías derivadas del marco teórico que se abordó en el inicio de este estudio investigativo.

La primera de estas categorías fue denominada como “Factor Psicosocial” con las siguientes subcategorías: *relacionado al trabajo*, *relacionado a la familia* y aquellas que hicieran referencia directa a la *doble presencia*.

Como siguiente categoría principal, se encuentra el “Bienestar”, caracterizado por tener en cuenta y subdividirse entre los aspectos *protectores* y *negativos* que manifestaron y a los que hicieron alusión las participantes de acuerdo con sus experiencias, perspectivas y factores con los que cada una de ellas contaban e influyeron en sus procesos laborales y personales en tiempos de pandemia, específicamente, en aquel momento en el que estuvieron laborando de manera remota.

Finalmente, de manera similar a la categorización que se realizó con las 2 anteriores, la última gran categoría que se planteó fue referente a las “Estrategias de Afrontamiento” que las participantes entrevistadas implementaron en pro del mantenimiento o la mejora de su bienestar psicológico, pues es de gran importancia tener en cuenta los cambios que se generaron por la pandemia y el trabajo remoto que influyeron en las experiencias de ellas. De esta manera,

proponiendo como subcategorías las estrategias de afrontamiento que se desarrollaron de manera *individual* o *grupal* ante cada situación que se presentó.

Esquema General de Análisis

Para el análisis de los resultados se tuvieron en cuenta las siguientes categorías, subcategorías y criterios estipulados, los cuales fueron definidos a partir de lo postulado por Macías et al. (2012) como se presenta a continuación en la tabla 1 denominada *criterios de categorización*:

Tabla 1

CRITERIOS DE CATEGORIZACIÓN

Categorías	Subcategorías	Definición	Reglas de Asignación
<p>FACTOR PSICOSOCIAL</p>	<p>RELACIONADO AL TRABAJO</p>	<p>Hace referencia a aquellas expresiones directamente derivadas del entorno laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La participante hace referencia a las funciones que realiza 2. La participante hace referencia a las jornadas laborales que maneja 3. La participante expresa sus experiencias con la empresa (reglas, aportes, comunicación, etc.)

RELACIONADO CON LA FAMILIA	Hace referencia a todas las acciones, sentimientos o demás expresiones que impliquen a su núcleo familiar	1. La participante menciona las principales dinámicas de interacción familiar (comunicación, actividades, roles)
---------------------------------------	---	--

DOBLE PRESENCIA	Hace referencia a las actividades o expresiones que aluden a la doble actividad o carga que se experimentó durante la modalidad remota	1. La participante hace referencia a los momentos en los que tenía que cumplir de manera simultánea su rol profesional y su rol desde el hogar
------------------------	--	--

**BIENESTAR
PSICOLÓGICO**

**ASPECTOS
PROTECTORES**

Hace referencia a aquellos aspectos que permitieron a la participante mejorar o mantener su bienestar psicológico

1. La participante comenta sobre los principales factores que le ayudaron a manejar sus emociones o problemas (por ejemplo, al apoyo de su familia, compañeros o lugar de trabajo)

2. La participante comenta sobre las acciones que realiza para mantener su bienestar (salir, compartir con familia, amigos) que le generan agrado

**ASPECTOS
NEGATIVOS**

Hace referencia a algunas condiciones negativas en el contexto en el que se encontró la participante.

1. La participante manifiesta situaciones que afectan su bienestar general de manera negativa.

2. La participante manifiesta algunas condiciones laborales con

las cuales se siente inconforme.

3. La participante manifiesta algunas situaciones familiares con las cuales se siente inconforme.

4. La participante manifiesta emociones ligadas a aspectos que le generaban descontento.

**Estrategias de
afrentamiento**

INDIVIDUAL

Hace referencia a aquellas decisiones propias que las participantes realizaron frente a alguna situación del contexto.

1. La participante manifiesta la realización de alguna acción que realizó para minimizar, tolerar y aceptar las decisiones o problemáticas que se le presentaron

GRUPAL

Hace referencia a la toma de decisiones de forma grupal que se realizó frente a alguna situación del contexto.

1. La participante manifiesta que identificó la situación que estaba generando tensión y por lo tanto, busca una red de apoyo.

2. La participante realizó un desahogo emocional con su grupo de apoyo.

A partir de la tabla anteriormente expuesta, en función a cada una de las categorías y subcategorías, se realiza el análisis a profundidad de las expresiones verbales y no verbales más relevantes que se hicieron presentes en la narrativa de las participantes con quienes se realizó la entrevista abierta con el fin de obtener una mayor comprensión de la temática de este trabajo investigativo.

Factor Psicosocial

En primer lugar, con respecto a esta categoría, es importante tener presente que este concepto hace referencia a aquellos aspectos o condiciones laborales que en interacción con el ambiente personal o familiar con el que cuenta la persona, pueden generar grandes impactos e influencias ya sean positivas o negativas dentro de su salud, satisfacción o rendimiento (Organización Internacional del Trabajo, como citó Moreno y Báez, 2010). Por ende, el análisis de esta categoría se encontrará dividido entre aquellos aspectos relacionados con el trabajo, familia, y finalmente, con la doble presencia.

Desde la subcategoría *relacionados con el trabajo*, se encuentra gran variedad de aspectos a tener en cuenta independientemente de las labores que las participantes ejercieran, pues, existen factores como lo es el contenido de trabajo, las jornadas laborales, la carga laboral, entre otros, que se manejan en cada institución educativa u organizacional.

En el caso del contenido laboral, este influirá de manera significativa dependiendo de las funciones que la persona desempeñe y su perspectiva frente a las mismas, es decir si se percibe monotonía, falta de variedad o sentido, bajo uso de habilidades, altos niveles de incertidumbre que se experimentan en el día a día durante su realización (Guillem, 2020). Por ejemplo, en el

caso de la participante M, aunque de manera general realice diferentes actividades, como lo expresa a continuación:

“Instruir y desarrollar contenidos temáticos hacia el entrenamiento deportivo, hacia conocimientos complementarios del deporte entre ellos algunas modalidades de natación, algo de pilates, salvamento acuático, todo lo del medio acuático y cuando no es con medio acuático ya son desarrollo de contenido temático de entrenamiento como tal... de entrenamiento deportivo” -M

De acuerdo con sus intereses y habilidades más concretas parece no tener mucha relación con las actividades administrativas que debe realizar como parte de sus funciones, pues, ella manifiesta que desde su punto de vista personal y profesional que:

“nosotros como educadores físicos nos gusta la parte de la practicidad, pero no de que seamos prácticos si no de que nos gusta el movimiento, el desarrollo de movimiento del cuerpo entonces entre menos administrativos seamos mejor ... todo el desarrollo de actividades prácticas es mucho mejor para nosotros...esa parte administrativa es poco contributiva al desarrollo de uno como docente” -M

Muy similar a lo que se encontró en el discurso ofrecido por la participante N.

“yo estoy a cargo de 5 asignaturas más dirección de grupo y todo lo que tiene que ver con la enseñanza de esas asignaturas y pues con la dirección de grupo, estar pendiente de todo como a nivel de habilidades socioemocionales de los niños y pues todo lo que va detrás de las clases... planeaciones, asistencia, formatos, citas, seguimientos... en fin... las cosas administrativas, si es un poco rutinario... como lo mismo, como el formato, como la asistencia y

eso hace pues como que se cargue y se canse un poco, pero pues algo con lo que debo cumplir...” -N

Entonces, es así como según las características específicas o frecuencias más predominantes que se presenten en el trabajo, se puede llegar a generar respuestas de inadaptación, cansancio, tensión, estrés o desmotivación en el trabajador, perjudicando así su salud, bienestar y rendimiento a niveles generales (Cox y Griffiths, 1996, como citó Moreno y Báez, 2010). Así como lo manifestó abiertamente la participante G al hacer referencia a los sentimientos y sensaciones que identificó en ella misma al realizar sus múltiples y arduas labores, tales como los formularios, charlas o capacitaciones con las que es responsable de manera directa, expresando:

“cansada, agotada... a veces uno como que, si ya no puedo más de verdad que quisiera ya rendirme, pero pues uno no tiene que estar como dejando las cosas botadas o tiradas sino tú tienes que responder y eso va a demostrar tu profesionalismo en tu trabajo” - G

De esta manera y a partir de los fragmentos del discurso de cada una de las participantes expuestos anteriormente, es que se logra dar evidencia de cómo las actividades rutinarias, monótonas o poco relacionadas a los intereses de las personas pueden ir generando de manera paulatina desgaste y agotamiento tanto físico como emocional, esto, similar a lo propuesto por Quinceno y Vinaccia (2007) cuando hacían referencia al Síndrome de Burnout, en el cual ante una prolongada exposición a estresores derivadas del entorno de trabajo conlleva a múltiples consecuencias como el estrés, el agotamiento emocional, insomnio, la disminución del rendimiento laboral, entre otros.

Por otro lado, con respecto a la jornada laboral, se encuentran implicados aspectos que influyen de manera negativa en el individuo, como los frecuentes cambios de turnos, cambios nocturnos, horarios inflexibles, horarios de trabajo imprevisibles, jornadas largas o sin tiempo para la interacción, que como posible consecuencia puede generar fatigas y afectaciones en la organización del tiempo que el trabajador dispone con su familia y su círculo social, impidiendo así la adecuada relación con estos (Moreno, 2014).

En particular, como ocurrió en el caso de la participante M, quien debido a la pandemia y los horarios que se manejaron en la modalidad remota presencié jornadas laborales bastante imprevisibles con las que tenía que cumplir.

“no era fácil... pero si eran relativos de acuerdo a la necesidad... es que al tu ser prestador de servicios, al tener a si sea un profesor, docente, instructor, educador, lo que sea... pero si eres prestador de servicios tienes que prestar el servicio a la hora que se necesite... entonces puede ser muy variable”-M

O, por ejemplo, desde lo que expresó la participante N en relación a la extensión de su jornada laboral a comparación de sus anteriores horarios realizados.

“yo tengo niños pequeños entonces no podía sentarme de 7am a 12 del día a hablarles, así como estamos hablando porque si la atención es dispersa en un aula, pues así en virtual aún más... entonces si tocaba buscar muchas herramientas tecnológicas, videos, cosas llamativas ... entonces sí claro, a mí me daban 10/ 11 de la noche, después de estar todo el día”-N

Ahora, de cierta manera, la extensión de las jornadas laborales a la que se vieron sometidas las participantes, teniendo en cuenta el contexto en el que se encontraban, se vio influenciado de manera proporcional debido al aumento de las cargas, esfuerzos y dificultades laborales con las que debían cumplir, además de la posible presión que se generaba directa o

indirectamente por parte de jefes y directivas para el cumplimiento de las mismas; esto, entendido como uno de los factores de riesgo psicosocial que genera agotamiento físico y mental en la persona (Guillem, 2020).

Específicamente, como lo vivenció la participante D, expresando que:

“normalmente mi trabajo es desde las 9:00 am de la mañana hasta las 6:00 pm de la tarde, pero digamos llegamos al punto en el que yo terminaba mi turno laboral y nunca terminabas ...era la una o dos de la mañana y yo seguía laborando de la misma manera porque el trabajo se incrementó, se incrementó, se incrementó... entonces para mí personalmente sí, sí fue un poco desgastante”-D

De manera similar a como lo expresó la participante N durante la entrevista.

“nosotros estamos tan cargados en la virtualidad porque el trabajo se duplicó y de verdad me daban 10 / 11 de la noche trabajando, cosa que no pasaba en presencialidad... y estábamos tan cargados, nosotros lo manifestamos y de pronto si nos decían, es que ustedes no saben organizar su horario, si como que siempre volteaban los papeles y es de ustedes... nunca nos quitaron carga” -N

Y finalmente, la participante G, diciendo que:

“pero si tú le vas a decir a tu jefe algo de eso, entonces tu jefe no.... que te va a decir eso, no se pare tanto... Tómese más poquito tiempo de almuerzo o no se.... vaya, no se... Levántese al baño para que pueda cumplir con su trabajo.... porque lo necesito hoy y es hoy, hoy, no sé, no me importa la hora.... entonces ahí es cuando te tienes que extender” -G

Por consiguiente, como lo expresaron las participantes, a pesar de todo el esfuerzo que tuvieron que ejercer de más en cada una de sus actividades laborales debido a la modalidad remota implementada, estos no eran reconocidos de manera proporcional por sus jefes o

superiores, pues, para ellos simplemente era parte de sus funciones y obligaciones cotidianas. Sin embargo, si se tiene en cuenta el modelo de esfuerzo – recompensa, el desequilibrio entre los esfuerzos físicos o mentales que debe realizar el trabajador y las recompensas obtenidas por el mismo (reconocimientos extrínsecos o intrínsecos) influye negativamente en el desempeño, motivación y desarrollo de las actividades laborales (Tirado et al., 2019).

Así pues, a partir de lo encontrado, se hace visible que por más que en las propuestas gubernamentales o institucionales se exponga que las funciones laborales se ajustaron de la mejor manera a la modalidad remota, existen bastantes factores que no estuvieron contemplados en estas variaciones, ya que, más allá del uso de las tecnologías para su realización, esto le implicó a los trabajadores la extensión de las jornadas, el aumento de sus cargas laborales, entre otros aspectos influyentes.

Ahora, a partir de la subcategoría *relacionado con la familia* se percibieron diversos aspectos mencionados en los discursos de las mujeres que participaron en la investigación, teniendo en cuenta factores como lo son las demandas entre el trabajo-familia, apoyo familiar que permitieron que las participantes mostrarán las respuestas que tenían frente a estas situaciones por medio de acciones, sentimientos u otras expresiones hacia su núcleo familiar.

En cuanto a la relación de trabajo-familia se encontraron en las entrevistadas diferentes acciones de respuesta frente a las demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, como lo son el bajo apoyo familiar y algunos problemas laborales, que afectan a su vez la organización del tiempo que el trabajador dispone con su familia y su círculo social, impidiendo así la adecuada interacción con los miembros de cada ámbito (Moreno, 2014).

“Mm digamos que la convivencia siempre es difícil y más teniendo todo el tiempo entonces a mí me gusta, levanta, corre, coge pone y el sí ahorita ¿sí? Eso es complejo en la convivencia, pero sí a nivel laboral se vio afectado bastante, y eso nos llevó a tomar decisiones y por eso él se fue del país ... ehhh pero yo siento que era como todo, así como me pasaba con mi hijo, había momentos en que no me aguantaba a mi hijo de la gritadera cuando yo estaba dictando clase... así me pasaba con mi esposo, había momentos que no lo quería tener cerca” -

M

Es así como la participante M se vio afectada en parte por la modalidad de teletrabajo en el confinamiento, que a su vez afectaba la relación con los miembros de su familia. Teniendo en cuenta lo encontrado en la participante M se percibieron algunas similitudes de respuesta ya que, N sentía dificultad en separar los roles de madre y trabajadora estando en casa.

“pues la verdad, no tenía tiempo de hacer otras cosas y si te soy sincera si tuve momentos que hasta llorar me tocó para desahogarme un poco porque el trabajo me parece que fue mucho más pesado y yo al ser mamá sentía una carga mucho más fuerte ¿no? Porque yo estaba acá en casa y es muy difícil separar esa parte de ser profe a ser mamá estando en el mismo lugar... pero estando acá, pues me tocaba empezar a decir soy profe, pero también mis hijos están acá al ladito si necesitan algo ... entonces no podíamos salir, no podíamos hacer mayor cosa, entonces la verdad en algunas ocasiones sentía que no podía más, pero cogía fuerza otra vez y ahí con paciencia” -N

Es evidente que N se vio afectada porque no había un equilibrio entre varios factores como el tiempo y actividades, llegando a no cumplir su satisfacción debido a las demandas de ambos roles de participación, impidiendo el cumplimiento de tareas o deberes de la persona

(Moreno, 2014). Encontrando similitudes en el discurso de G, que hace referencia a la insatisfacción de no tener tiempo de calidad y atención para jugar con su hija.

“yo trabajando en la casa, ella ya no me podía empezar a maquillar porque yo estaba en reunión pues no me iba a maquillar sí estoy haciendo informes no me podía dejar molestar es como que ella en sus cosas y yo las mías nos veíamos si estábamos juntas, pero no compartíamos mucho” -G

Es así como el aumento de las demandas laborales y familiares generan cierta presión para cumplir con todas las actividades, afectando la calidad de tiempo que dispone el individuo a su familia y su trabajo, ya que, sin esto puede afectar la relación entre las partes del núcleo familiar y su calidad laboral (Moreno, 2014) como lo indicó D:

“en mi vida sí, sobre todo mi relación con mi pareja... creo que fue, creo que fue la que más sufrió afectación porque finalmente uno... uno tiene su pareja para compartir, somos una sociedad, pero no solamente podemos pensar en el tema monetario, sino que el uno necesita del otro y creo que eso fue lo que más lo que más nos costó” -D

Por otro lado, D manifiesta su idea cultural de los roles de la mujer, no obstante, la usa para poder realizar una delegación a los miembros de la familia sobre las tareas que demanda el hogar para encontrar un apoyo entre ellos.

“cometemos el error de decir... no yo soy la mamá, entonces yo soy la que hago todo y de eso no se trata... si yo soy la mamá, sí, pero también tengo un esposo y así como yo, trabaja y podemos irnos las labores y también tengo unos hijos y cada uno de ellos también puede tener sus responsabilidades ... con el hecho de que mi hijo de 6 años recoja sus juguetes y mi hija de 12 años deje su cuarto arreglado ya es un paso adelante que yo... que yo doy, ya yo no lo tengo que hacer, sí.... entonces pienso que eso también le ayuda a uno... a... a formarse como familia

y de esa manera a dar el ejemplo en los hijos en que todos tenemos las... las responsabilidades ¿no? pero eso me lo enseñó la pandemia” -D

Siendo así, el hecho de estar en casa facilitó en D la supervisión de dichas tareas, además la forma en que se abordó el tema en la familia generó que los miembros del núcleo familiar asumiendo más responsabilidad y compromiso en las tareas asignadas desarrollando a su vez empatía referente a lo que el otro hace. Validando a la vez, que una las estrategias de afrontamiento utilizadas por los individuos para la liberación de tensiones o presiones van dirigidas a buscar apoyo en su familia para originar alguna solución frente a una problemática (Pérez y Salamanca, 2018).

El apoyo de cada miembro de la familia juega un papel significativo en la interacción del núcleo familiar, en este caso se pudo evidenciar el apoyo continuo de la pareja de M quien le colaboraba en las diferentes actividades y quehaceres que demanda el hogar.

“entonces a mí me gusta que él {mi esposo} esté acá, porque en realidad el papel de mujer él es el que lo hace. Entonces él es súper cuidadoso con el niño, le pone la cremita, lo peina, lo organiza, y yo soy ¡pa! Y yo soy menos compleja para eso, entonces váyase, quítese, póngase, no que se cayó, ah se cayó en cambio el no... entonces como un complemento, y entre los 3 hemos sabido convivir ahora que nos toca salir es cuando se nos hacen un poco más difícil las cosas” -M

Finalmente es interesante cómo las creencias culturales de los roles de la mujer influyen en la percepción de los roles del hombre, como lo menciona M en su narración “en realidad el papel de mujer él es el que lo hace” y él asumió un rol que es normal, resaltando que M valora mucho esta colaboración por parte de su esposo.

Desde la subcategoría de la *doble presencia* hay recordar que este término solo es aplicado en mujeres y hay que tener en cuenta que, está derivada por la sobrecarga y las inmensas exigencias de las labores domésticas y del trabajo, que a su vez tratan de cumplir y responder con ambas actividades de manera simultánea (Ruiz-López et al., 2017). Sin embargo, existen algunos efectos positivos que se reflejaron en las narraciones de las participantes. Es así que esta subcategoría se enfocará solo en dichas actividades laborales y del hogar que se realizan de manera sincrónica desde las experiencias narradas por las 4 participantes.

El tema de la doble presencia se ha venido en aumento a raíz del virus SARS Cov 2 o Covid-19 que generó a nivel mundial una emergencia sanitaria llevando a todo el mundo a laborar desde casa; como se mencionó anteriormente, en algunas de nuestras entrevistadas generó en cierto modo algún efecto positivo como lo es el caso de M.

“Yo no sé, pero, siento que la virtualidad me dio un respiro que necesitaba ... yo antes de cualquier cosa me gustaba mucho el trabajo, trabajaba de domingo a domingo, la remuneración económica es bien importante para lograr tus objetivos materiales, pero después de que tuve mi hijo sentí más la necesidad de ser mamá que profesional entonces el poder trabajar desde mi casa fue algo demasiado satisfactorio...”-M

M Considera esto como algo satisfactorio en su narrativa, afirma que puede pasar más tiempo de calidad con su hijo, resaltando que a su vez el trabajar y en este caso desde el hogar le permite a la mujer ser independiente, fomentar autonomía, además resalta que encontrar una buena remuneración económica es muy importante para el logro de los objetivos que se plantean a lo largo de su vida, logrando así una independencia monetaria (Lideramujer, 2019).

De manera similar la participante G encontró efectos positivos de la doble presencia como al igual que M manifestando tener más tiempo para sus hijos.

“pero para mí fue la mejor experiencia porque tengo más tiempo para mi hija” -G

Por otro lado, se evidenció en el discurso de la participante D una experiencia totalmente diferente a la de M y G, ya que, por su parte tuvo un poco más de dificultad para llevar un ritmo de trabajo adecuado y tener tiempo para su familia.

“es que sí, aquí en mi casa.... pero no tenía tiempo para dedicarle a mi familia ¿sí?, entonces siempre lo vi como una desventaja... Cuando me dicen usted vuelve a su trabajo, le dije, Dios voy a volver a tener familia, porque ni siquiera cuando yo trabajo normalmente de manera presencial, el día que tengo, el descanso... por lo menos puede dedicarle también tiempo a mis padres, a mis hermanos, a mi suegros que también hacen parte importante de mi vida... pero mientras estaba aquí en la casa, lo que te decía... el día de descanso, también por lo menos medio día o casi que gastaba todo el día también trabajando, a si estuviese descansando a mediodía me podía llamar mi jefe y decirme tenemos que sacar un informe por x resultado” -D

De igual forma la participante D manifiesta que en algún momento se sintió afectada por el estrés y cansancio ya que, afecta significativamente el desarrollo pleno de la persona en los diferentes ambientes como lo son el social, familiar y personal, ya que, el no tener tiempo libre para sus actividades personales es un indicativo de que no se está llevando un ritmo de trabajo adecuado, que generan una reducción de los tiempos de descanso provocando sentimientos de agobio y agotamiento como lo indicó D, que a su vez pueden ir aumentando y agravando sus síntomas frente a este factor de riesgo psicosocial (Carrasco et al., 2003).

“sí yo estaba haciendo algo y veía la hora...yo tenía que pararme corriendo, pausar lo que estaba haciendo e irme a hacer el almuerzo... entonces tú te desconectas y volver a digamos... sí a sacar ese chip de esa conexión de lo que estás haciendo también toma tiempo, aunque uno no lo crea, toma tiempo... entonces, eh ...era el tiempo que se perdía pero que al final del día, pues cuando uno lo sumaba y decía que hice, hice de a poquitos, pero no generé el resultado que tenía que generar” -D

Simultáneamente se encontró en el discurso de N que, las actividades laborales y domésticas en este caso cocinar, las realizaba ella manifestando “correr” para alcanzar a hacer comida para su familia como lo podemos ver en su discurso.

“no, pues para mí no porque como te digo yo estaba a cargo de mis 2 niños y a veces también el estar en la casa hace que la gente crea que yo estando en la casa puedo estar a cargo de ellos, entonces pues yo los cuidaba el tiempo que trabajaba y mi descanso de media hora era corriendo a darles el desayuno, adelantar lo que me permitiera esa media hora, tenía que dejar cocinado el día anterior porque o si no la hora de almuerzo no me alcanzaba, si iba compraba, cocinaba... no me alcanzaba entonces aprovechaba esos espacios para hacer lo que no podía hacer con mis hijos” -N

Teniendo en cuenta que N realizaba, dichas actividades domésticas y laborales que, de manera simultánea, las realizaba en un mismo espacio, tiempo y jornada; infiriendo que dichas condiciones permiten el sostenimiento de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, puesto que, de alguna u otra manera, las responsabilidades correspondientes al hogar en su mayoría las ejerce la mujer (Moreno - Jiménez y Garrosa, 2013).

Bienestar Psicológico

Ahora, para esta segunda categoría, se debe recordar que el bienestar psicológico puede variar de manera significativa dependiendo directamente de aspectos individuales o del entorno en el que se encuentre la persona, pues, se ven involucrados aspectos culturales, motivacionales, de interés o metas propuestas que suelen ir dirigidos a un proceso de autorrealización, que a partir de la satisfacción de sus necesidades básicas posibilita un desarrollo óptimo tanto en aspectos laborales y personales del individuo (Ballesteros et al., 2006). Por esta razón, el análisis de esta categoría estará enfocado y dividido en subcategorías que aluden a aquellos aspectos protectores o negativos que se hicieron presentes en las experiencias de cada una de las participantes.

Con respecto a la primera subcategoría, *aspectos protectores*, se encontró que la perspectiva que la participante tuviera frente a las situaciones que se le presentaban durante la realización de sus labores en la modalidad remota fue un factor de gran influencia, pues, la manera en la que se percibía cierta dificultad o problemática modifica de manera clara y directa su forma de expresarse o actuar ante la misma. Así como lo expresó la participante M, cuando se expresaba sobre la virtualidad y sus ventajas.

“Si yo pienso que fue brusco, aunque para mí fue satisfactorio... porque me gusta mucho más trabajar en casa que desde afuera... y ahora, todas estas plataformas, estas herramientas virtuales nos permiten estar en casa sin tener que ir a un gimnasio por ejemplo” -

M

Además, que para la participante M desde su punto de vista, la virtualidad le permitió la realización de más actividades con su pareja e hijo, diciendo que:

“De todo, desde el descanso hasta la comida, desde el aprendizaje hasta el desarrollo motriz... el (hijo) me pide salir al parque... vamos al parque, vamos a escribir, vamos a ver una película, vamos a acostarnos a comer palomitas, vamos a dormir ¿sí? Para todo, de todo tipo de actividades desarrollamos nosotros ...”-M

De igual forma como lo evidenció la participante G, quien expresó haber tenido mayor tiempo para compartir con su hija.

“una de las ventajas... pasar tiempo con la familia, así sea de pronto que uno como que no está siempre ahí al 100% como quisiera... pero en mi caso, por ejemplo, con mi hija... entonces yo estaba pendiente de llevarla, de estar pendiente de las tareas, de las clases, de que almuerce, de que se arregle, de pasar así sea tiempo con ella, de ponerle una película... pero tienes más tiempo con ella que cuando tú trabajas digamos... por ejemplo, presencial”-G

Situación similar a lo que experimentó la participante N, pues, la modalidad remota le permitió encontrar más espacios para realizar actividades personales que con anterioridad no le eran posibles debido a las jornadas de trabajo que se solían manejar en la presencialidad y demás aspectos que ésta implicaba, como por ejemplo lo era contar con el tiempo de traslado a las instituciones donde laboraba. Expresando que:

“En el 2020, las clases eran a las 8 de la mañana... empezaban más tarde, entonces en el 2020, empecé a montar bici, yo la verdad no practico ningún deporte, soy muy floja para los deportes... y eso si pude hacerlo porque sentía que me despejaba mucho, que descansaba mucho”-N

Por otro lado, es relevante resaltar que el hecho que un trabajador pueda contar con el apoyo constante y efectivo por parte de los diferentes grupos sociales que lo rodean (familia,

compañeros de trabajo, institución laboral, entre otros) es considerado como un factor protector que permite la mejora o mantenimiento del bienestar psicológico, así como se propone desde la teoría de “demanda-control-apoyo”, en la cual se plantea que la unión de aspectos como lo son el equilibrio, el control que se tenga entre las demandas laborales e individuales, así como el grado de apoyo social que recibe el trabajador le otorga la posibilidad de crear mejores habilidades para reaccionar a ciertas situaciones que le generen estrés (Karasek, 1979, como cito Chiang et al., 2013, p. 4).

Como lo fue en el caso de la participante N quien contó con el apoyo por parte de la institución educativa en la que labora, esto, por medio de capacitaciones constantes con respecto a sus funciones o las herramientas tecnológicas a las que se enfrentaron como consecuencia de la modalidad remota.

“donde yo trabajo si nos capacitan constantemente, nosotros siempre tenemos capacitación en junio, enero, en algunos proyectos ... entonces siempre estamos en capacitaciones, algunos proyectos... entonces si permite que crezcamos y aprendamos cosas nuevas” -N

Además, expresando que la institución les dio la oportunidad de contar con espacios con profesionales en psicología, cuyo fin era que los docentes logaran expresar verbal y emocionalmente cualquier situación o problemática presente que, aunque no fueron usados por la participante, si reconoce su importancia.

“es más teníamos apoyo, yo no lo tomé nunca, pero si teníamos apoyo psicológico también... si estábamos tan cargados podíamos pedir una cita, contrataron a una entidad ya no me acuerdo como se llama y hablar con ellos para ayudarnos a desahogar”-N

Así mismo, como expone la participante D en relación con el apoyo que recibió por parte de su empresa, no solo a nivel ergonómico, sino también a nivel económico y emocional que fuera necesario para el bienestar de sus trabajadores.

“en Amarilo son bastantes humanos con todos esos temas... si, entonces se habla de que... de que si el empleado está bien, el trabajo se hace bien... entonces, pienso que es que para ellos y fue muy importante el tema y no solamente en preocuparse si de pronto teníamos el lugar para trabajar, el computador... sí, también digamos que se preocuparon bastante por... por el tema económico de sus empleados y pienso que para esa ese gran lapso de tiempo que genera un impacto económico... no sé psicológico quizás tú sabes un poco más de eso y... sentimental para muchas personas... pues Amarilo estuvo ahí al pendiente de todos sus empleados y pienso que eso lleno más a muchas personas e hizo que en el momento en el que volvieran, en el momento en el que nos sentáramos en frente de eso... desde computador, lo hiciéramos con más pasión y con más amor”-D

Es por esto que, es de suma importancia comprender el rol que cumple la organización dentro del bienestar de sus trabajadores, pues cada una de las acciones que se desarrollen se verán reflejadas en el rendimiento de manera individual y de la empresa o institución, por ejemplo, a partir de espacios que le brinden a los trabajadores el equilibrio entre el ambiente familiar y laboral, los procesos de formación y acompañamiento que presta la empresa, la comunicación asertiva y el clima laboral propicio (Gutiérrez et al., 2006).

Por otra parte, se encontró que el hecho que las participantes puedan estar ejerciendo y realizando sus roles como profesionales por vocación, por gusto e interés hace parte del grupo de factores protectores que permiten obtener un mayor bienestar psicológico, pues como se explica en la teoría del ajuste persona-entorno, la congruencia de las características individuales y del

ambiente laboral permite aportar al bienestar del trabajador (French, 1974, como citó Luceño-Moreno, et al., 2004).

De tal manera, como se evidencia en las siguientes expresiones verbales que propiciaron las participantes frente a los factores que desde su perspectiva consideran más satisfactorios o de interés dentro de sus funciones laborales. En primer lugar, la participante N diciendo que:

“porque yo lo hago por vocación, a mí me encanta enseñar, me gusta compartir con los niños, me gusta estar en ese tiempo en ese proceso, ver como pues llegan casi en ceros o con muy poquitas bases y como al final terminan aprendiendo todo lo que yo enseño... mi propósito”-N

Así como, lo expresa la participante G en los siguientes apartados:

“lo que más me gusta es interactuar con ellos, uno con ellos aprende demasiado... por ejemplo, digamos, lo que te digo... yo trabajo en obra entonces... eh, uno aprende que a pegar en bloque que a limpiarlo cosas así” -G

“por ejemplo... mi trabajo es en campo, por eso me gusta tanto... porque es chévere, tu caminas, tú conoces, te hablas con la gente, conoces la gente, sabes qué piensa la gente del trabajo... que necesidades también puede tener... en cambio tú, en una oficina estás encerrado y no conoces a nadie más... ya digámoslo, en oficina como tal cuando uno trabaja en la oficina, oficina... ya es como más frente al computador y mira el computador.... de pronto hablas con la gente cuando sales a tomarte o un tinto o cuando ya vas a almorzar” -G

O, finalmente, como lo manifiesta la participante D.

“pienso que lo que más me gusta es firmar el primer documento de en el que arranca con un sueño ...yo, pues trabajo en este momento en un proyecto, donde vamos a construir una gran ciudadela y no solamente estoy hablando de apartamentos de estrato dos o tres, sino hasta

viviendas de estrato 6... pero nada es tan gratificante como ver llegar una persona, de pronto que con todo el esfuerzo del mundo tenga que tramitar un subsidio o tenga que ahorrar, no sé, sus cesantías, su prima y decir... juepucha... voy a hacer ese gran esfuerzo durante unos dos años, de ahorrar, de ahorrar... así se vean cómo, cómo lo decimos nosotros en nuestro léxico, super alcanzados, pero lo hacen con esa gran motivación y salen de la sala de ventas con emoción y con la gran felicidad de poder empezar ese sueño y pienso que sí ...para mí es muy motivante”-D

Sin embargo, en la segunda categoría, *aspectos negativos* se tuvo en cuenta las perspectivas y experiencias que las entrevistadas tuvieron frente a las situaciones que se presentaron durante el desarrollo del trabajo remoto. Es así como salieron comentarios a relacionarse con la organización, compañeros, familia que fueron los aspectos que más se resaltaron, como por ejemplo M manifiesta su descontento al momento de expresar el poco reconocimiento por sus jefes en el desempeño y logros de su trabajo como lo expresa en su narrativa.

“Digamos que aquí el trabajo es más reconocido por los estudiantes que por esa parte de jefes y eso... ellos no reconocen tu trabajo. Quienes lo reconocen son tus alumnos y te dicen profe gracias aprendí entendí tacataca... pero la parte administrativa o jefes casi no, entonces no es tan fácil digamos que compaginar...”-M

Teniendo en cuenta que el modelo de esfuerzo-recompensa planteado por Arias (2018), plantea que la percepción que tiene el trabajador sobre la expectativa de la recompensa juega un papel muy importante, ya que, si se encontrara un desequilibrio entre estos dos factores, esfuerzo-recompensa, se pueden presentar sensaciones o sentimientos negativos como

impotencia, enojo, tristeza o desmotivación que a su vez pueden generar una afectación en ámbitos como el individual o profesional del trabajador.

Por parte de N manifestó que hubo un distanciamiento entre ella y sus compañeros al momento de entrar al trabajo remoto, que a su vez afectaba algunos procesos de apoyo y acompañamiento entre ellos, así como lo narró:

“pues nos distanciamos más porque lo mismo, no teníamos mucho tiempo entonces pues en las reuniones si por cámara nos veíamos, pero pues siempre había temas para tratar entonces no podíamos hablar de cosas... socializar, de compañeros, de amistad no...” –N

De manera muy similar lo expresó M

“la verdad es que siento que nunca ha habido una comunicación asertiva entre nosotros ... Es complicado, es compleja la comunicación entre compañeros, no es fácil además porque cada uno no tiene solamente 1 trabajo si no 2 o 3...” –M

No obstante, la organización debe tener presente el equilibrio entre lo personal y laboral, que le permita a los trabajadores un óptimo desarrollo entre estas áreas, posibilitando simultáneamente procesos de formación y de apoyo, en los que se cuente con una adecuada comunicación asertiva y clima laboral, reduciendo los niveles de estrés y ansiedad en el empleado (Gutiérrez et al., 2006). Pues en el caso de M y N no se logró evidenciar, ya que, por el aumento del trabajo, actividades y el cambio de las dinámicas o rutinas que se tenían, se disminuyó considerablemente aquellos espacios que les permitían a las participantes un desenvolvimiento social o la expresión de ciertos sentimientos que les hubieran permitido afrontar de mejor manera la virtualidad.

Por otro lado, se ha indicado previamente que la mayoría de las empresas le brindaron herramientas a sus trabajadores para el apoyo de desarrollo de sus actividades laborales, sin

embargo este no fue en el caso de todas, pues en el caso de G, expresó en su argumentación que por parte de su empresa no recibió algún beneficio de elementos ergonómicos o un apoyo económico para el pago del internet como lo menciona, No obstante, no se percibió una mayor afectación ya que, por su tipo de contrato no esperaba ese tipo de apoyo. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el estado de ánimo de las participantes ya sea positivo o negativo influye en el bienestar psicológico, el cual está sujeto a las metas, cultura, aspectos motivacionales que están orientados a la autorrealización a partir de que sus necesidades básicas estén totalmente satisfechas permitiendo así un desarrollo óptimo en aspectos laborales y personales del individuo (Ballesteros et al., 2006).

“pues allá yo era contratista entonces yo tenía que correr con todos los gastos” –G

Sin embargo, a partir de la Ley 2088 del 12 de mayo del 2021 por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, se establece que la organización debe brindar a sus trabajadores las debidas herramientas tecnológicas e informáticas para el desarrollo de las actividades laborales, aspecto que no se presentó en el caso específico de la participante G y la institución en la que labora.

Finalmente, la participante D manifestó que a raíz de la pandemia y el no desplazamiento a su sitio de trabajo, debió buscar nuevas y rápidas estrategias que le permitirán continuar con sus obligaciones laborales desde su hogar, generando en parte un tiempo adicional para el entendimiento de nuevas dinámicas laborales. Entendiendo así, que el impedimento del desplazamiento solo tenía un fin y era la reducción de la velocidad de la propagación del virus (Sánchez y De La Fuente, 2020).

“yo pienso que yo soy muy manual si yo soy de las mujeres que tengo mi agendita y todo lo escribo para que no se me olvide, si no hice la tarea de hoy pues la dejo como pendiente o lo

que ya hice, lo de subrayo entonces es un tema que no siempre ha sido tan fácil... ahora no ahora todo es digital ahora ya tengo que entrar el correo y dejar una tarea y acordarme que mañana me pita el correo y me dice que eso es la tarea para mañana, pues pienso que eso me costó un poquito pero pues vamos aprendiendo poco a poco” –D

Sin embargo, esto le permitió a la participante buscar nuevas alternativas y metodologías que en su momento ella no utilizaba, que a su vez generó que la participante incursionará en nuevas modalidades de trabajo y que le facilitará mayormente algunas tareas en tiempo, agilidad y calidad.

Estrategias de afrontamiento

Ahora, en esta última categoría, estrategias de afrontamiento, encontramos aquellos recursos psicológicos que suele implementar la persona ante situaciones estresantes derivadas del entorno en el que se encuentra, con el fin de mantener o recuperar su bienestar según convenga (Macías et al., 2013).

Sin embargo, estas estrategias de afrontamiento, como lo expresó McCubbin y McCubbin como citó Macías (2013, p. 130), pueden llegar a ser diferentes según los intereses, edad y estilo de vida de cada individuo, pues, unas pueden ir dirigidas a la expresión de los sentimientos, búsqueda de distracciones, optimismo, búsqueda de apoyo social o espiritual, solución de problemas familiares, evasión de los problemas, atracción por actividades exigentes, el buen sentido del humor o incluso por medio de ejercicios de relajación y respiración. Es por ende que, ante la gran variedad de estrategias de afrontamiento, se realizará este análisis a partir de dos subcategorías, por un lado, aquellas que se desarrollaron de manera individual o que, por el contrario, aquellas orientadas a buscar o realizar actividades grupales.

En primer lugar, con respecto a la subcategoría de las estrategias de afrontamiento *individual* y a partir de cada una de las narrativas de las participantes entrevistadas, se evidencia cómo las estrategias implementadas varían de gran manera dependiendo de características particulares del individuo, pues tanto la participante M y la participante G, refieren en bastantes ocasiones que dentro de las acciones que realizaron cuando se les presentaban ciertas problemáticas laborales o del hogar, ellas tendían a ir por su cuenta en la búsqueda de una solución más directa, así como lo expresa M en el siguiente enunciado:

“yo siempre les digo que, ante un problema, siempre hay una solución y siempre hay que poner una solución ante una situación... Si yo no llegase a tener internet, como alguna vez me ocurrió acá, me voy para un café internet acá cerca... Le escribo a la persona vocera del grupo... hazme un favor diles a tus compañeros que nos vemos en 10 minutos... pasó una situación que es externa, me toca ir a un café internet, pero continuó con la formación” –M

O, en el momento en que manifestó que:

“... algunas veces los trabajos son rutinarios dependiendo de uno mismo...” –M

Pues, ante problemáticas derivadas del contenido de trabajo, como lo son las rutinas o los horarios laborales manejados durante la modalidad remota, la participante M hizo uso de sus múltiples habilidades e intereses profesionales para atenuar en cierta medida estas nuevas situaciones que le afectaban, diciendo que:

“a mi como profesora me gusta cómo innovar, pensar... mi cabeza más que en el desarrollo de clase, está pensando en cómo puedo proyectar mi trabajo, mejor conocimiento y demás ...entonces eso a veces eso genera que no sea tan rutinario” –M

Por otro lado, desde la perspectiva de la participante G, las labores domésticas no eran lo suficientemente reconocidas por su núcleo familiar, situación que le generaba malestar pues era

ella quien se veía siendo responsable de las mismas; problemática ante la cual decidió llevar a cabo un experimento o ejercicio dentro del hogar que le permitiera cambiar la dinámica familiar que se manejaba.

Esto, teóricamente relacionado a lo que planteó Lazarus (1991) y Losoya et al. (1998), como citó Reyes et al. (2016, p.245), quienes exponen que una de las estrategias de afrontamiento que suelen utilizar las personas es conocida como “directo al problema”, la cual hace referencia a la realización de una acción cuyo fin esté dirigido a cambiar la situación o el ambiente estresante; tal y como se evidencia en el siguiente fragmento de lo expresado por la participante G:

“yo una vez hice el experimento... porque mi esposo y mi hija estaban cogiendo la costumbre y que se quitaban la ropa, que se cambiaban para empijamarsen y la dejaban... oh, ok entonces como que la sirvienta está ahí... entonces ella me recoge... para que me preocupo. Ahí les dejé dos días la ropa... venga, pero ¿qué pasó? es como que acostumbresen también que ustedes tienen paticas, tienen manitos, si pueden echar la ropa a la canasta de la ropa sucia... entonces hay como que ellos se van dando cuenta que, si uno no está detrás de ellos, pues la casa se va a ver desordenada... iba a dar pena que alguien llegue”-G

Finalmente, como se logró identificar en el caso de la participante N y según su discurso durante la entrevista, una de las estrategias de afrontamiento planteadas por Lazarus (1991) y Losoya et al. (1998) como citó Reyes et al. (2016, p.245) que implementó fue la evitación, abandono o escape de aquellos factores estresantes, en la cual se hacen presentes acciones orientadas a la desconexión de sus obligaciones por un tiempo. Como se evidencia en la siguiente expresión:

“cuando me siento como un poco indispuesta lo dejo como para después o pues no hago todo al tiempo, si no voy haciendo una cosita y después la otra porque o si no si es un poco abrumador tanto papeleo”- N

Incluso, ante la situación a la que se vio expuesta debido a los cambios que trajo la modalidad remota, pues ella al tener una hija pequeña que apenas iniciaba su proceso escolar en jardín, implicaba que la participante N, como madre, contará con el tiempo suficiente para acompañar a su hija en cada una de las actividades que se presentarán desde el ámbito educativo y al ver que esto le era difícil, optó por retirar a su hija del colegio.

“a mi niña... no la pude, yo la conecté unas cuantas veces al jardín, pero realmente a ella no la pude dejar, no pude más... pues era una niña de 3 años que sola no iba poder hacerlo entonces no... no pude ...ósea realmente ella no estuvo en virtualidad porque fue como 3 clases y no pudimos porque no había quien la acompañara”-N

Ahora bien, con respecto a la última subcategoría de esta sección y del análisis en general, se encuentran las estrategias de afrontamiento que implementaron las participantes de manera *grupal*, es decir haciendo referencia a aquellas acciones que realizaron e implicaban a sus compañeros de trabajo, familiares, amigos u otros entornos en pro de su bienestar psicológico. Tal cual se plantea en una de las estrategias de afrontamiento que propone Lazarus (1991) y Losoya et al. (1998) como citó Reyes et al. (2016, p.245), caracterizada por la búsqueda de apoyo en los diferentes entes sociales que el individuo considera que le pueden ayudar a la solución de sus problemáticas.

Esto, principalmente, como se logró evidenciar en el discurso que mantuvo N durante su entrevista, pues, ella manifestaba que solía acudir a su mamá o a su suegra en los momentos en

que el tiempo no le era suficiente para lograr cumplir con sus actividades laborales o propias del hogar, específicamente expresando que:

“contaba con el apoyo de mi familia... porque yo me estresaba, no acababa, tengo que hacer... acuéstese, pero no puedo, los fines de semana... ósea muchas veces me tocaba decirle, mamá ayúdeme el sábado, téngame los niños mientras yo adelanto porque estoy reventada, había días en que yo no podía ...”-N

O, como en el caso de la participante D, quien manifiesta que junto con su familia trataban constantemente de realizar actividades en sus tiempos libres, que les permitiera mejorar sus relaciones, dinámicas y espacios, ya que, simultáneamente se generaba una posibilidad de despejarse un poco de sus funciones o factores estresantes del trabajo.

“sí tratamos de que en el tiempo libre... sí, sí... hacer cosas diferentes y me lo preguntas... yo digamos, que cuando descanso con mi esposo por lo menos tratamos de que si es un día entre semana poder recoger, por ejemplo, los niños... para ellos y para mí es importante que sea yo quien los recoja, porque siempre es mi esposo entonces recogerlos, ir a comernos un helado o no sé, ir al centro comercial, almorzar... pero compartir ese tiempo con ellos que... que es muy importante... es cuando de pronto no se es un día lluvioso y les gusta mucho es como no sé hacer palomitas y acostarnos a ver una película, eh digamos que últimamente también nos gusta mucho el tema del juego de Stop... no sé si lo has escuchado, pero lo utilizamos mucho y digamos que eso nos ha ayudado a unir bastante y a que todos estemos”-D

Por otro lado, desde la teoría acerca de las estrategias de afrontamiento, se encuentran aquellas dirigidas al desahogo emocional, las cuales se basan en la realización de una acción que le ayude a la persona a liberar sus tensiones y así poder obtener la ayuda / equilibrio necesario,

por ejemplo, a través del llanto o incluso los gritos (Lazarus, 1991 y Losoya et al., 1998 como citó Reyes et al., 2016, p.245).

Así como lo manifestó la participante N, cuando describió que existieron ocasiones en las que durante las reuniones que se realizaban por parte de la institución educativa con los docentes para abordar temáticas propias de sus labores, se presentaba la necesidad de parar la reunión con el fin de poder realizar un proceso conjunto en el que pudieran expresar sus sentimientos, problemáticas, frustraciones y demás aspectos que les estuvieran afectando derivados de las nuevas dinámicas laborales y relacionales que se estaban manejando; tal cual como lo manifestó en el siguiente fragmento:

“aparte de mi familia... si podíamos hacer esa catarsis en grupo (con sus compañeros de trabajo), cuando había reunión general, si se llegó a hacer porque había profes que lloraban y de verdad desesperadas que decían no puedo más”-N

O, como lo llegó a experimentar ella misma en los momentos en que percibía alguna dificultad que sobrepasaba sus límites, habilidades o expectativas, expresando que:

“pues la verdad, no tenía tiempo de hacer otras cosas y si te soy sincera si tuve momentos que hasta llorar me tocó para desahogarme un poco, porque el trabajo me parece que fue mucho más pesado y yo al ser mamá sentía una carga mucho más fuerte ¿no?... yo soy muy expresiva y a veces los papás... como profe... cálmate nosotros entendemos. porque uno se frustra mucho”-N

De esta manera, se puede decir que existen múltiples estrategias de afrontamiento que puede emplear una persona, las cuales le otorgan la posibilidad de obtener una mayor percepción de control ante aquellas situaciones que le están generando estrés, agotamiento o incluso pensamientos negativos, que podrían llegar a afectar su salud y bienestar; por ende, es

importante recalcar que según cómo se perciban y se actúe ante estas, se logrará el equilibrio necesario para su bienestar y funcionamiento (Pérez y Salamanca, 2018).

Discusión

En esta investigación “Estrategias de afrontamiento que implementaron las mujeres con doble presencia para salvaguardar su Bienestar psicológico durante la modalidad de trabajo remoto” se obtuvieron múltiples aspectos a analizar cómo se evidenció en el apartado anterior, sin embargo, es necesario brindar una visión más global y consolidada de los resultados. Es así que, para examinarlos se tuvo como base principal los diversos aportes y conceptos pertinentes ya expuestos en el marco teórico, además de la relación existente con cada una de las narrativas de las participantes derivadas de las entrevistas realizadas.

Cabe recordar que estas entrevistas se caracterizaron por ser abiertas y no estructuradas, empleando así categorías emergentes del análisis teórico, tales como, el factor psicosocial donde se profundizó en aspectos del trabajo, de la familia y aquellos relacionados a la doble presencia; como segunda categoría, el bienestar psicológico, haciendo énfasis en los aspectos que influyeron positiva o negativamente al individuo, independientemente del ámbito en el que estos se presenciarán; y por último, la categoría de estrategias de afrontamiento, que buscó analizar las herramientas o formas de actuar que implementaron las participantes para hacer frente a la situación de riesgo psicosocial y mantener su bienestar psicológico.

En general, se puede decir que las cuatro participantes vivenciaron situaciones en las que se hicieron presentes los factores de riesgo psicosocial que, aunque estas fueran expresadas o percibidas de diferentes maneras, también se encontraron puntos en común, como los cambios que se vieron implicados por la modalidad remota respecto a sus jornadas, horarios, cargas laborales, dinámicas familiares, etc.

Resaltando que estos factores de riesgo psicosocial hacen referencia a la interacción entre las condiciones o situaciones intra como extralaborales, que generan posibles efectos negativos en la salud de los trabajadores, ya sea psicológica, física o socialmente. Es decir que el origen de esta problemática no deriva sólo del individuo y sus estrategias de afrontamiento, sino que están asociadas a las condiciones laborales no favorables para el trabajador (Gil-Monte, 2012).

Sin embargo, se percibió que en algunas de las participantes les fue mucho más fácil el adaptarse a la nueva modalidad de vida y trabajo, esto gracias a la multiplicidad de factores protectores con los que contaban, cómo el suficiente apoyo, comunicación, espacios adecuados para la expresión emocional u otros aspectos que les fueron brindados por parte de la familia y la empresa en la cual se encontraban laborando.

Pues, según lo que propone Forehand y Gilmer (cómo citó Sepúlveda, 2013) en cuanto a las características específicas de la empresa, como lo es el clima organizacional, puede llegar a repercutir tanto positiva como negativamente en el comportamiento y emociones de los empleados, que de manera simultánea, están influenciados por las motivaciones individuales y condiciones laborales.

Además que, desde lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (como citó Juárez, 2004, p. 1) la satisfacción, las habilidades del individuo, sus necesidades, la cultura organizacional, su situación fuera del entorno de trabajo, sus percepciones, experiencias, entre otros, influyen directamente en la salud, rendimiento y la satisfacción del trabajador frente a las funciones y actividades que realice.

Por otro lado, con respecto a las estrategias de afrontamiento utilizadas por las participantes ante las diferentes situaciones que percibían como estresantes, se logró identificar

que así ellas realizarán diferentes actividades ya fuera de manera individual o grupal, siempre existía alguna que implementaron con mayor frecuencia, teniendo en cuenta que estas suelen variar según sus intereses, recursos, circunstancias, edad y estilo de vida (McCubbin y McCubbin como citó Macías, 2013, p. 130).

No obstante, independientemente de la manera en la que las participantes hubieran optado por enfrentar las diferentes dificultades que se les hicieron presentes durante la modalidad remota, estas lograban el cumplimiento de su objetivo a mayor o menor plazo, ya que, contribuían a alcanzar un mejor equilibrio entre las demandas laborales o familiares que se derivaran del momento.

Por ende, aportando al mantenimiento y aumento del bienestar psicológico de la persona, pues es aquí, el momento en el que se ven implicados aspectos fundamentales para su desarrollo personal y profesional, como la felicidad, la calidad de vida, sus intereses, motivaciones, que a su vez deben estar en sincronía para generar un aporte significativo en la salud física y mental, por medio de la satisfacción e impacto de los diferentes ámbitos sociales en los que el individuo se encuentre inmerso (Ballesteros et al., 2006).

Sin embargo, estas categorías analizadas se consideran interdependientes, puesto que en cada una de ellas se logran encontrar puntos en común o de relación directa que de manera recíproca se influyen, por ejemplo, debido a las medidas tomadas por la emergencia sanitaria, como lo fue la implementación del trabajo remoto, se produjeron algunos cambios significativos en las dinámicas familiares, pues se visibilizó más el rol que culturalmente se le ha asignado a la mujer dentro del hogar por medio de la sobrecarga que se le generó a cada una de las participantes en la realización de sus diferentes actividades (Reina et al., 2014).

De igual forma, como lo expresa Moreno - Jiménez y Garrosa (2013) se evidenció que, junto al aumento de las funciones de la mujer dentro del hogar, existieron mayores cargas laborales las cuales se estaban realizando desde un mismo espacio y tiempo, actividades simultáneas que produjeron múltiples efectos negativos a nivel individual, familiar y laboral, ya que, se presentaron sentimientos de cansancio, estrés, disminución en la motivación, menor rendimiento laboral, problemas convivenciales y de comunicación.

Por esta razón, algunas de las participantes optaron por hacer uso de las estrategias de afrontamiento dirigidas a la búsqueda de apoyo por parte de sus familiares más cercanos o por medio del desahogo emocional con sus compañeros de trabajo, acciones que de manera grupal les permitieron a las participantes crear habilidades de reacción y manejar aquellas situaciones negativas que les estaban afectando en su bienestar desde los diferentes ámbitos de desarrollo (Karasek, 1979, como citó Chiang et al., 2013, p. 4).

No obstante, así como lo expone Lazarus (1991) y Losoya et al. (1998) como citó Reyes et al. (2016, p.245) en su segunda categoría de posibles estrategias de afrontamiento, aquellas participantes quienes tenían hijos iniciando sus procesos de escolaridad, específicamente en jardín optaron por implementar la estrategia de evitación, ya que, al no contar con el tiempo suficiente para realizar el debido acompañamiento, decidieron retirar a sus hijos del colegio y así poder centrarse de una mejor manera en sus actividades laborales.

Por otro lado, no se encontró influencia significativa de los roles profesionales que desempeñan las participantes sobre la manera en la que vivenciaron el trabajo remoto y sus derivados, ya que, por más que M y N cumplieran sus funciones dentro del ámbito educativo y las participantes G y D se desempeñarán en el área organizacional, sus percepciones fueron

distintas, encontrando que incluso, existieron más similitudes entre la participante M y G pues ambas tomaron la virtualidad como un beneficio que les permitió un mayor acercamiento a sus núcleos familiares; mientras que, D y N vivenciaron esto de manera negativa denotándolo como una carga extra difícil de manejar.

Es importante entender que, la doble presencia está asociada a diferentes dimensiones de la persona que se ven afectadas como lo son: la vitalidad, salud mental, las conductas ante el estrés que puede producir ciertos efectos negativos en el desarrollo de la persona a nivel social, familiar y personal, ya que el llevar ritmo inadecuado, generan una reducción de los tiempos de descanso provocando sentimientos de agobio y agotamiento (Carrasco et al., 2003).

Finalmente, se puede decir que las situaciones que experimentaron cada una de las participantes hacen alusión a un factor común como lo es el riesgo psicosocial, que se evidenció independientemente de la institución en la que laboraron, pues se debe tener en cuenta que existieron otros aspectos específicos que influyeron en sus experiencias como lo fueron las expectativas, que tenían respecto al acompañamiento que las empresas y sus familias les brindarían, así mismo, aquellos interés o motivaciones que tenían las participantes a nivel personal, profesional y por último, aquellas formas en las que decidieron actuar ante las múltiples problemáticas que se les presentaron (Ballesteros et al., 2006).

Conclusiones

A partir de la revisión teórica y el análisis respectivo de la información obtenida por medio de las entrevistas, se puede concluir que existieron múltiples factores de riesgo psicosocial que se hicieron presentes en las participantes, tales como, la doble presencia, pues cada una de ellas tuvo que realizar sus actividades laborales junto con el cuidado de sus hijos desde un mismo espacio, es decir desde el hogar. Esto a su vez, derivó la extensión de sus cargas y horarios laborales, pues al cambiar de espacios y rutinas, las dinámicas de trabajo también se veían influenciadas notoriamente.

Por otro lado, se lograron identificar diversos aspectos intra como extra laborales que de cierta manera contribuyeron o afectaron el adecuado bienestar psicológico de estas mujeres, por ejemplo, por el lado de los factores intra laborales, se encontró la importancia del clima organizacional, más específicamente de la relación de cercanía que se mantuvo o no entre los compañeros y/o los jefes de trabajo; los recursos o espacios con los que las trabajadoras contaron para la realización de sus funciones, entre otros.

Ahora, con respecto a los factores extralaborales, se hizo evidente la gran influencia que tiene contar con el apoyo de la familia (esposo, hijos, madre o incluso suegra) en las múltiples labores dentro del hogar, el grado de escolaridad en el cual estuvieran cursando los hijos de las participantes; y, así mismo, cada una de las perspectivas o actitudes que mantuvieron las mujeres ante los cambios o problemáticas a las que se vieron expuestas.

Finalmente, en relación a las estrategias de afrontamiento, se identificó que se hicieron presentes la mayoría de estas, sin embargo, unas predominaron más que otras en algunas de las participantes, pues estas variaban según el nivel de demanda o los recursos con los que contarán

para darle solución o manejo a las situaciones estresantes; así, las estrategias que más se evidenciaron en estos casos, fueron aquellas centradas en la búsqueda de apoyo por parte de la familia, directo al problema y por último, la estrategia de evasión.

Entendiendo que, por ejemplo, en aquellas situaciones en las que las participantes se encontraban realizando diferentes actividades de manera simultánea como en el cuidado de los hijos durante la jornada laboral, tendían a implementar la estrategia de búsqueda de apoyo familiar; por otro lado, ante el aumento de sus cargas laborales, se ejercieron acciones directas al problema, centradas en la extensión de sus jornadas laborales; o, frente a aquellas problemáticas que sobrepasaran sus recursos, optaban por la estrategia de evasión, tal y como lo fue en el caso de las participantes quienes decidieron retirar a sus hijos del colegio mientras ellas realizaban sus labores de manera remota.

Por último, cabe resaltar que, independientemente de la forma en la que las participantes afrontaron las situaciones que les llegaron a afectar en mayor o menor medida su bienestar psicológico, estas, se dirigieron siempre a un objetivo en común, alcanzar o mantener el equilibrio apropiado para su desarrollo en los múltiples ámbitos en los que se encontraban, ya fueran, con respecto al área profesional; es decir, para el correcto desempeño de sus funciones y actividades laborales; o en el área personal, con respecto a aquellos procesos de autorrealización o de interacción con entes como la familia.

Recomendaciones

Una vez realizado este trabajo investigativo, se logra hacer evidente posibles temáticas relevantes a trabajar y profundizar en futuros estudios, pues, al ser una sociedad cambiante, las dinámicas y espacios de interacción irán evolucionando conforme al tiempo, hechos y las problemáticas del momento.

En primer lugar, teniendo en cuenta que este estudio se realizó con participantes quienes se encontraban en un hogar caracterizado por su estructura nuclear, es decir que tenían una relación de convivencia con sus parejas sentimentales, sería una gran idea abordar en próximas investigaciones temas como la doble presencia desde la percepción o las múltiples vivencias de aquellas madres solteras o cabeza de familia, pues, se debe comprender que las experiencias, funciones y cargas pueden ser mayores o diferentes, ya que, en estas circunstancias son ellas quienes estarían realizando la totalidad de las actividades económicas y domésticas, temática que podría brindar características o hallazgos bastante particulares.

Además, se podría abordar la investigación con otras poblaciones, por ejemplo, con hombres, padres de familia, quienes están a cargo de las funciones del hogar en su totalidad o en mayor medida y que al mismo tiempo están ejerciendo sus labores como profesionales. Así, resaltando de gran manera aquellas diferencias en la estructura familiar que hoy en día se puede encontrar, ya que, aunque aún a las mujeres se les asigne culturalmente su rol dentro del hogar, también es de reconocer que existen hombres quienes por diferentes circunstancias o decisiones han venido ejerciendo estas labores.

Por otro lado, puede ser posible realizar futuras investigaciones en torno a temáticas similares, pero con metodologías diferentes, lo que permitiría ampliar el panorama de lo

trabajado o fortalecer ideas centrales, por ejemplo, a través de entrevistas realizadas a los jefes de determinadas instituciones educativas u organizacionales, o por medio de la realización de grupos focales que facilite el discurso de los participantes al sentirse identificados o no con la situación que expongan los demás, obteniendo así mayores datos de comparación o similitud.

Referencias

- Álvarez, A. y Gómez, I. (2010). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>
- Anigstein, M. (2020). Trabajo femenino y doble presencia como condicionante de las estrategias alimentarias familiares y los estilos de vida en los hogares de Santiago de Chile. *Cad. Saúde Pública*, 36(9), 1-10. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/csp/a/nk9Rdv5BZ68X9PvS9vznzXMt/?lang=es&format=pdf>
- Arias, L. (2018). El modelo de esfuerzo-recompensa y el de inmersión (engagement) entre trabajadores de diversas organizaciones. Centro de investigación transdisciplinar en psicología. 1-22. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.03.pdf>
- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la Ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/798/79829185005.pdf>
- Ávila, J., Gómez, L. y Montiel, M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al síndrome de burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico*, 8(15), 39-51. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80115648004.pdf>

- Ballesteros, P., Medina, A. y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá Colombia. *Pontificia Universidad Javeriana*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n2/v5n2a04.pdf>
- Baptista, C., Fernández, C. y Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Sexta edición. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020). COVID-19: directrices de la OMS para una pandemia. *BNC, Boletín N° 4*, 1-6. Recuperado de: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/78998/3/BCN_boletin_4_coronavirus_FINAL.pdf
- Boccardo, G. y Andrade, V. (2020). Trabajar en tiempos de pandemia. *Fundación Nodo XXI Psi*. Recuperado de: http://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/cdc72295-b9db-4baf-aab0-46461d86bd55_Trabajar_en_Tiempos_de_Pandemia_Informe_de_Resultados.pdf
- Carrasco, C., Domínguez, M. y Mayordomo, M. (2005). El trabajo de las mujeres en Cataluña: ¿hacia una igualdad creciente? Estudio a partir de la información de la Encuesta de empleo del tiempo, 2002-2003. *Generalitat de Catalunya*. Recuperado de: <http://ctesc.gencat.cat/noticies/10908189.html>
- Chiang, M., Gómez, N. y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>

Congreso de La República De Colombia. (2020, septiembre). Proyecto de Ley 2020. Recuperado de:

<http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2020%20-%202021/PL%20262-20%20Trabajo%20en%20Casa.pdf>

Decreto 1477 de 2014. Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales. 05 de agosto de 2014. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2020, mayo). *Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de género*. pág. 4. Recuperado de:

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>

Facultad de Psicología. (2021). Misión. *Universidad Antonio Nariño*. Recuperado de:

<https://www.uan.edu.co/facultad-de-psicologia>

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>

García, C. y Muñoz, A. (2013). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Revistas UNAL*, 31(2), 30-42. Recuperado de:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690>

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Perú Med Exp Salud Pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Gómez, C. (2011). *El salario emocional*. Colegio de Estudios Superiores de Administración
Recuperado de:

<https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>

Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Revista Ciencia y Trabajo*, 16(49), 9-16. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext&tlng=e

Guillem, G. (29 de octubre de 2020). *Los nueve factores de riesgo psicosocial*. Oficina Técnica de Prevención. Recuperado de: <https://evaluacionpsicosocial.com/factores-de-riesgo-psicosocial/>

Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farías, F. y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién*, 11(4), 305 – 309. Recuperado de:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>

Juárez, A. (2004). Factores psicosociales, estrés y salud en diferentes ocupaciones: Un estudio exploratorio. *Academia de Ciencias Administrativas*. Recuperado de:

http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/21-242_Arturo_Juarez_Garcia.pdf

Ley 1090. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. 6 de septiembre de 2006. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Ley 1616. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Ley 2088. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. 12 de mayo de 2021. Recuperado de:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202088%20DEL%2012%20DE%20MAYO%20DE%202021.pdf>

Lideramujer. (7 de octubre de 2019). *Doble presencia, un riesgo social feminizado*. Recuperado de: <https://www.lideramujer.cl/2019/10/07/doble-presencia-un-riesgo-psicosocial-feminizado>

Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., Rubio-Valdehita, S. y Díaz-Ramiro, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Revista de psicología y psicopedagogía en la actualidad*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1071126.pdf>

Luceño-Moreno, L., Talavera- Velasco, B., Martín - García, J. y Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: Un Análisis SEM. *ScienceDirect*. Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134793717300465>

- Macías, M., Madariaga, C., Valle, M. y Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 4(5), 165–180. Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/6851/6062>
- Ministerio de Salud. (2020). *Coronavirus (COVID-19)*. Nuevo coronavirus Covid-19. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx
- Ministerio de Salud y Protección Social. (27 de octubre de 2021). *Coronavirus (covid - 19)*. Recuperado de: <https://covid19.minsalud.gov.co/>
- Ministerio De Trabajo. (junio 02 de 2020). Circular #041. Lineamientos respecto del trabajo en casa. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Moreno, B. (2014). *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454011.pdf>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de:
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+for>

mas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf

Moreno - Jiménez, B. y Garrosa, E. (2013). Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Pirámide. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/384399658/Salud-laboral-Riesgos-laborales-psicosociales-y-bienestar-laboral-Bernardo-Moreno-Jimenez-pdf>

Muñoz, M. (2020). Trabajos feminizados ¿Cuál es su papel durante la cuarentena?. *Revista Emancipa*. Recuperado de: <https://revistaemancipa.org/2020/04/28/trabajos-feminizados-cual-es-su-papel-durante-la-cuarentena/>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Care works and care jobs for the future of decent work (CH-1211 Geneva 22, Switzerland)*. ILO Cataloguing in Publication Data, pág. 43. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

Pando- Moreno, M., Gascón- Santos, S., Varillas- Vilches, W. y Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1-8. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/html/>

Peña, E. (2017). Estudio descriptivo correlacional entre la calidad de vida laboral, los factores de riesgo psicosocial, la jornada laboral y la estabilidad laboral, en un grupo de trabajadores de dos empresas del sector privado de Bogotá. *Universidad Católica de Colombia*. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14976/2/RAE.pdf>

- Pérez, J. y Salamanca, S. (2018). Estrategias para la reducción del riesgo psicosocial asociado al estrés. *Repositorio UCC*, 1-17. Recuperado de:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11351/1/2018_estrategias_reduccion_riesgo.pdf
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
- Reina, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A. y Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea*, 3(22), 172-179. Recuperado de:
<https://pdfs.semanticscholar.org/1005/0633d3648b52760a2e1ea49add34bea48b90.pdf>
- Resolución 2646 de 2008 [Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008. Recuperado de:
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Reyes, V., Reséndiz, A., Alcázar, R. y Reidl, L. (2016). Las Estrategias de afrontamiento que utilizan los adolescentes ante situaciones que provocan miedo. *Psicogente*, 20(38), 240-255. Recuperado de:
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2544/2508>

- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral. ¿Nuevos tiempos? ¿Nuevos riesgos? *Observatorio Laboral: Revista Venezolana*, 2(3), 127-141. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Rosario, E., Rovira, L., Rodríguez, A. Rivera, B., Fernández, L., López, R., Segarra, C., Torres, J., Burgos, M., Gonzales, A., Ortiz, M., Padilla, M. y Torres, N. (2013). La salud cardiovascular y su relación con los factores de riesgo psicosociales en una muestra de personas empleadas en Puerto Rico. *Dialnet*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4896059>
- Ruiz-López, P., Pullas- Tapia, P., Parra-Parra, C. y Zamora-Sánchez, R. (2017). La doble presencia en trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567003/html/index.html>
- Saborío, L. e Higaldo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32(1), 1-6. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Saldaña, C., Polo- Vargas, J., Gutiérrez- Carvajal, O. y Madrigal, B. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 26(1), 25-30. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13, 71-78. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf>

Sánchez, A. y De La Fuente, V. (2020). COVID-19: Cuarentena, aislamiento, distanciamiento social y confinamiento ¿son lo mismo?. *University National Library of Medicine*.

Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7211640/>

Sepúlveda, M. (2013). Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia. *Universidad Pontificia Bolivariana*. Recuperado de:

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1329/Bienestar%20psicol%C3%B3gico%20laboral%20en%20las%20organizaciones%20empresariales%20de%20la%20ciudad%20de%20Medell%C3%ADn%2C%20Colombia%282%29.pdf?sequence=1#:~:text=Gran%20motivaci%C3%B3n%20por%20parte%20de,y%20rotaci%C3%B3n%20en%20los%20empleados.&text=El%20bienestar%20psicol%C3%B3gico%20del%20empleado,que%20una%20organizaci%C3%B3n%20sea%20productiva.>

Tirado, G., Llorente – Alonso, M. y Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(2), 59-70.

<https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i2.320>.

Torres, P., Di Gravia, A., Ferrer, M. y Campos, Y. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revista Espacios*, 40(18), 25-35. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p25.pdf>

Unión General de Trabajadores. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Lienzo Gráfico*. Recuperado de:

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

Universidad Antonio Nariño. (2005). Proyecto Educativo Institucional. *Fondo Editorial UAN*.

Recuperado de:

<https://www.uan.edu.co/images/Institucion/ItemsInstitucionales/documentos/PEI.pdf>

Wang, Z., Chen, X. y Duan, Y. (2017). Communication technology use for work at home during off-job time and Work–Family conflict: The roles of family support and psychological

detachment. *Revistas UM*. Recuperado de:

<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.1.238581/204411>

Anexos

Anexo A - Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es explicar todo lo referente a su rol como participante y a la utilización que se realizaría de sus datos si decidiera participar de esta investigación. Lea el documento atentamente y consulte con las psicólogas en formación las dudas que se presenten.

Usted ha sido invitado a participar en un estudio de investigación titulado **Estrategias de Afrontamiento que Implementaron las Mujeres con Doble Presencia para Salvaguardar su Bienestar Psicológico**, que será realizado por las estudiantes **Alejandra Aguilar Calderón** y **Jeimy Stefany Rozo Gómez** de la facultad de **PSICOLOGÍA** de la **UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO** y asesoradas por el docente **CARLOS JAVIER PORTILLO GUERRA**. Si usted accede a colaborar, se le pedirá participar de una entrevista conversacional que puede durar aproximadamente 1 hora, en donde se le harán distintas preguntas sobre sus relaciones familiares, laborales, bienestar psicológico y pandemia.

Los datos que se obtengan de su participación serán utilizados únicamente con fines académicos y solamente serán del conocimiento de las estudiantes y su asesor, guardándose siempre sus datos personales en un lugar seguro de tal manera que ninguna persona ajena pueda acceder a esta información. Por otro lado, las grabaciones audio y video a través del celular o de la plataforma serán herramientas multimedia en las que las estudiantes podrán apoyarse a lo largo del proceso y que tendrán el mismo tratamiento confidencial, si usted lo permite.

De tal manera que yo, _____, identificada con C.C No. _____, certifico que he sido informada con la claridad y veracidad

debida respecto al ejercicio académico del que las estudiantes me han invitado a participar; soy consciente de actuar libre y voluntariamente como participante, contribuyendo a este procedimiento de forma activa.

He recibido toda la información necesaria de forma clara, comprensible y satisfactoria sobre los procedimientos y temporalidad que se seguirán a lo largo del proceso atendiendo estrictamente al cumplimiento de la **Ley 1090 del 2006, Título II. Art.2., Numeral 5**, referente a las normas de confidencialidad establecidas en el Código Deontológico de Psicólogos.

Soy conocedora de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico, cuando lo estime conveniente sin necesidad de justificación alguna, por lo tanto, tomando todo ello en consideración, **CONSIENTO** participar de la investigación y que los datos que se deriven de mi participación sean utilizados para cubrir los objetivos especificados en el documento.

Nombre: _____

C.C. _____

Firma. _____

Anexo B - Transcripción de las entrevistas

Entrevista M

Entrevistadora: Creo que ya está grabando, si

M: Si

E: Dale M, en serio de nuevo muchas gracias por el tiempo que tú nos estás colaborando en esta entrevista, en este momento y como te decía ahorita... bueno, me presento soy Alejandra Aguilar y voy a estar haciendo la entrevista el día de hoy para la tesis que estoy realizando con mi compañera, ella se llama Jeimy rozo, y mi profesor o nuestro profesor de tesis, el que nos va a estar acompañando es Carlos Portillo... entonces digamos que el día de hoy el fin de esto, es realizarte una entrevista espero que muy amena en la cual te sientas segura responder las cosas que creas convenientes, si hay algún tema en el que te sientas incomoda y no quieras responder y quieras cambiar de tema... no hay problema, me dices con tranquilidad y te recuerdo que esta grabación solo va a estar para mi compañera, el docente y todo lo que se hable acá solo va a ser con fines académicos entonces si llegamos a utilizar una información de acá no va a salir tu nombre ni tu imagen ni nada que te comprometa,, y ya y prácticamente la idea de esto es investigar un poco sobre nuestra tema de tesis un poco el ver como las madres de familia estuvieron o pasaron por el tema de la virtualidad y al mismo tiempo estuvieron cuidando a sus hijos durante el tiempo de pandemia ... eso básicamente, tienes alguna duda por el momento

M: No tranquila

E: ¿Todo claro?

M: Todo claro

E: Eso igual está en el consentimiento informado y si también en algún momento quieres parar la entrevista... me comentas que no hay ningún problema. Entonces... en primer lugar, me gustaría preguntarte M, si nos podrías recordar tu nombre completo, para que quede grabado

M: Mi nombre es M ---

E: Listo muchas gracias, me podrías decir ¿cuántos años tienes?

M: Uy buena pregunta...35... 35 ... ya me empieza a fallar la cuenta

E: Si es un poco difícil la verdad, M una pregunta, ¿en qué barrio vives?

M: Este barrio es gran granada por la calle 80

E: ¿Sabes que estrato es ese?

M: 3 o 4 dependiendo del sector, pero 3

E: Gracias, ¿con quién vives?

M: Mi esposo y mi hijo

E: ¿Cuántos años tienen?

M: Mi hijo tiene 2 añitos y mi esposo 38

E: Entonces si tu chiquito tiene 2 añitos, él no está en colegio ¿verdad... jardín?

M: No ... casa totalmente

E: Listo gracias ... empezando un poco más hacia tu parte la información, me gustaría saber ¿en qué empresa o institución trabajas?

M: Yo trabajo en el Sena, en el centro de actividad física y cultura de Kennedy con los técnicos y tecnólogos del área de entrenamiento deportivo

E: Ok... y ahí ¿cuál es tu puesto/cargo?

M: Instructora / docente

E: ¿Hace cuánto trabajas allí con los del Sena?

M: Desde el 2016

E: Ok, ya tiempito... y desde el 2016 ¿has estado en el mismo puesto?... el de docente o ha variado

M: Si pues nos cambian de programa, entonces a veces he tenido programas con los técnicos y tecnólogos que es directamente allá en Kennedy o en algunos sectores de Bogotá, pero con los muchachos que están haciendo el tecnólogo o he estado en el área complementaria, que son cursos complementarios cortos en natación

E: A ok... ¿esta suele variar de lugar y así?

M: Si, dependiendo de la necesidad del servicio

E: Y en general ¿qué funciones realizas allí como docente, ósea, actividades específicas?

M: Instruir y desarrollar contenidos temáticos hacia el entrenamiento deportivo, hacia conocimientos complementarios del deporte entre ellos algunas modalidades de natación, algo de pilates, salvamento acuático, todo lo del medio acuático y cuando no es con medio acuático ya son desarrollo de contenido temático de entrenamiento como tal... de entrenamiento deportivo

E: Ok... M una pregunta... antes de continuar me gustaría aclarar ¿cómo fue cuando llegó la virtualidad, cuando llegó lo de la pandemia... tu estuviste desde tu casa laborando ... como fue ese proceso?

M: Lo desarrollé toda la formación, tuve dos transiciones, porque como fue año y medio casi dos años larguitos ... tuve un grupo porque yo trabajaba al principio con un grupo del canto norte... es decir con personal militar... trabajamos el área de acondicionamiento físico y demás y el siguiente año ya fue con el tecnólogo entonces todo el tiempo fue virtual

E: Ok y digamos en cuanto a esas funciones que realizaste ya sea en la parte virtual o presencial. ¿Hay alguna que te hubiera gustado más realizar, que te motive más o te llame más la atención?

M: La parte práctica, en el desarrollo de clase entonces me gustaba más desarrollar clases prácticas con ellos... tipo... vamos a hacer clase de cardio... nosotros como educadores físicos nos gusta la parte de la practicidad, pero no de que seamos prácticos si no de que nos gusta el movimiento, el desarrollo de movimiento del cuerpo entonces entre menos administrativos seamos mejor ... todo el desarrollo de actividades prácticas es mucho mejor para nosotros

E: Y esa parte práctica, ¿cómo pasó a ser en la parte virtual?... porque me imagino que de todas maneras fue un cambio brusco

M: Si yo pienso que fue brusco, aunque para mí fue satisfactorio porque me gusta mucho más trabajar en casa que desde a fuera... y ahora todas estas plataformas, estas herramientas virtuales nos permiten estar en casa sin tener que ir a un gimnasio por ejemplo... entonces tomas la clase a la hora que quieras porque ya está grabada y demás ... nosotros citábamos al personal militar desde la casa... desde donde estuvieran y desarrollábamos unas rutinas de entrenamiento y acondicionamiento físico para ellos y nos iba muy bien .. el único inconveniente fuera que de pronto se nos cayera la señal y demás pero pues ahí si yo hice de todo para que eso no nos ocurriera, siempre tenía un plan b ... siempre he tenido un plan b ... mi gimnasio queda aquí al frente podía hacer uso del gimnasio del conjunto ..., entonces perfecto por la instalación ... y la gente también se adecuaba... porque algunos si desarrollaban la clase el 80 % si desarrollaban la clase el otro 20% no se conectaba solo por una asistencia y eso ... pero estaba segura de que el 80 de los que estaban en casa si estaban realizando la actividad .. no porque yo la desarrollara si no porque yo me aseguraba de que la estaba desarrollando... entonces oye pepito porque no te estás moviendo... que paso te cansaste ... entonces se hace un seguimiento también a la efectividad... lo mismo el año pasado nosotros tenemos unos horarios específicos ... los aprendices se tenían que conectar, algunos con problemas o excusas ... pienso yo, que a veces nosotros como seres humanos vamos a desarrollar algún tipo de excusa para justificar algo que no vamos a desarrollar.. entonces no profe no sé qué, no tengo internet, el computador se dañó no sé qué... pero la mayoría la formación se desarrolló se ejecutó ... y se cumplió con los objetivos

E: ¿Ósea que tanto tú como los estudiantes siempre tenían la cámara prendida?... como para hacer un poco más amena

M: Cuando eran prácticos si... yo les solicitaba que tuvieran cámaras prendidas, entonces hacía el seguimiento mucho más específico ... ya el año pasado que fue con los tecnólogos, que ya era un trabajo más catedrático digámoslo así... más de conocimientos, no se puede obligar porque dentro de las condiciones de la virtualidad no está obligar a la persona que prenda su cámara ... pero si a los momentos de participación hacíamos posible la transmisión de conocimientos y si tal vez no lo escucho no lo atendió no pudo desarrollarla entonces se grababa la clase y se compartía con ellos pero garantizamos que al menos como profesores cumpliéramos con nuestros horario, nuestros requisitos las temáticas... y siento que no nos fue mal... el tema de la virtualidad es una... algo que no se va a eliminar así se vaya la pandemia es algo que con lo que

debemos aprender y que a algunos nos ha ayudado sobre todo en este tema del tráfico de la vivencia en Bogotá

E: Si claro, y como dicen por ahí, se vino para quedarse

M: Sí total

E: Y una pregunta... en cuanto a ese plan b que me decías ahorita ¿en qué consistían? ... ¿cómo te la ingeniabas para en dado caso pasara algo? ... ¿qué era lo que hacías?

M: Por ejemplo... aquí nunca se fue la señal, ósea, se iba el internet entonces si no era el internet de la casa lo ponía con el internet del celular... eh... y trataba de justificar, de vamos a continuar sin embargo vamos a mirar hasta donde nos dan los datos ... pero inmediatamente ya al rato volvía con el internet ... pero me pasaba mucho con mis alumnos, que dentro de las justificaciones que ellos me decían a mí el año pasado era que no tengo internet, el computador, el señor de arriba, el wifi, es que... yo siempre les digo que ante un problema siempre hay una solución y siempre hay que poner una solución ante una situación... si yo no llegase a tener internet, como alguna vez me ocurrió acá, me voy para un café internet acá cerca.. le escribo a la persona , vocera del grupo hazme un favor dile a tus compañeros que nos vemos en 10 min paso una situación que es externa, me toca ir a un café internet pero continuó con la formación, creo que eso me ocurrió 2 veces de lo que llevamos de pandemia , entonces ehh dentro de mi... considero que a veces ocurrían cosas, a veces más a los aprendices pero es más excusas que situaciones que puedan ocurrir que para todo problema ahí que colocar la situación ... y en el caso tal de que no pudiera desarrollarla yo ya tenía un plan c que era una rutinas o un trabajo autónomo que ellos en el tiempo que ellos no iban a estar en clase sincrónica digámoslo así

E: Ok... ah... prácticamente te la lograste ingeniar porque en serio hay mucha gente que como tú dices de pronto se queda... como bueno se fue el internet... ya no hay más que hacer entonces sí creo que parte de lo que dices que te gusta más la parte virtual y tuvo que influir mucho también tu forma de trabajar con ella

M: Si a lo que me refiero es que como somos formadores si no damos ejemplos tal vez los que nos continúan atrás van a decir si el profesor pone excusa yo también las puedo colocar ... entonces trataba de que eso no existiera porque somos ejemplo de ellos que están en procesos de formación

E: Muchas gracias M, y digamos que, ahora hablando un poco de tus funciones, ¿hay alguna que no te guste tanto que no te llame la atención?

M: ... No creo que dentro de mis funciones, todas me gustan ... digamos que hay unas cosas dentro de la parte administrativa que no competen tanto o no van direccionados al objeto contractual que es instruir, desarrollar pero si es una de esas obligaciones específicas como cumplir con ciertas horas desarrollar... y a veces son los profes o la parte administrativa que no se dan cuenta de la cantidad de labor administrativa que tenemos como profesor... entonces si tú dictas la clase de 7 a 11 , te valen 4 horas pero no se dan cuenta que cuando sales a las 11 tienes que salir a evaluar, relacionar aprendices como los llamamos en el Sena o estudiantes.. desarrollar una temática y todo un diseño curricular y demás para trabajar... entonces esa parte

administrativa es poco contributiva al desarrollo de uno como docente, no se tiene tanto en cuenta si no como somos prestadores de servicio, prestamos el servicio como instructor, pero la parte administrativa no es tan bien vista y tan bien relacionada

E: Claro, es como un proceso detrás de todo lo que un docente tiene que hacer que tal vez no es tan reconocido o digamos que tan visible, pero igual hace parte de...

M: Si total, es un complemento que debería relacionarse totalmente

E: Tal cual, M una pregunta, en general ¿tu sientes que tu trabajo se ha vuelto o es monótono rutinario?

M: Yo creo que todos los trabajos se vuelven rutinarios después de cierto tiempo de ejecución, todo lo que tu realizas en tu día se vuelve una rutina, lo que pasa es que hay identificar si esa rutina te afecta positiva o negativamente, si te gusta adaptarse a eso rutina ...a mí y a algunas personas no nos gusta salir de nuestra zona de confort, y esa zona de confort está relacionada a la rutina que realizamos a diario ... algunas veces los trabajos son rutinarios dependiendo de uno mismo... ¿sí? Este trabajo se ha vuelto rutinario en algunos instantes pero llega un aprendiz, un estudiante y te saca de eso... o algún ejercicio o actividad que logras identificar... ósea hay muchas cosas que, a mí como profesora me gusta cómo innovar pensar... mi cabeza más que en el desarrollo de clase está pensando en cómo puedo proyectar mi trabajo, mejor conocimiento y demás entonces eso a veces eso genera que no sea tan rutinario... porque yo tengo miles de grupos igual, con las mismas temáticas... pero lo hace diferentes las personas y lo hace diferente como lo desarrollo y lo ejecuto digamos que mes a mes

E: Como lo afrontas

M: Si

E: Y sientes que, aunque como te entiendo, esto depende más de como tú lo tomes, lo percibas y también como las otras personas lo reciban ... ¿esto cambió en algún momento cuando se tornó a la virtualidad o crees que fue simplemente pasar a la virtualidad, pero esa parte siguió normal?

M: Yo no sé pero, siento que la virtualidad me dio un respiro que necesitaba ... yo antes de cualquier cosa me gustaba mucho el trabajo, trabajaba de domingo a domingo, la remuneración económica es bien importante para lograr tus objetivos materiales pero después de que tuve mi hijo sentí más la necesidad de ser mamá que profesional entonces el poder trabajar desde mi casa fue algo demasiado satisfactorio que ahora que me toca salir es cuando me da duro, porque yo sufro un poco con el transporte, son más de 2 horas 4 horas de solo transporte, el tiempo que pierdo, y pierdo ese tiempo de calidad con mi hijo es lo único que yo pienso.. entonces poder tener acá cerca en el desarrollo de mis actividades es mucho mejor que tenerlo fuera ... entonces con relación a si la rutina... no me genero rutinas porque cada día fue un desafío de... ojala tenga internet, ojala los muchachos se conecten, ojala me escuchen ojala mi hijo... mi hijo se escuchaba al fondo, hubo momentos difíciles donde se escuchaba, gritaba , lloraba , pataleaba ¡¡¡mamá!!!! , pero sabía que estaba ahí entonces digamos que no fue rutinario, fue algo bonito... que con sus pro y sus contra pues volvería a vivir

E: De aprendizajes claro que si... y digamos ese momento en el que tu hijo de repente te necesitaba, te hablaba, ¿cómo lo manejabas o le ponías a hacer alguna actividad o qué hacías ahí?

M: Eh pues casi siempre me ayudaba mi esposo, pero hubo un tiempo... mi esposo se fue el año pasado del país entonces fue más complejo... me toca a mí sola, a veces con mi suegra y demás... pero digamos que cuando él estaba acá pasaban cosas bonitas, yo lo escuchaba y yo trataba de terminar rápido mi clase para poder irlo a acostar porque todavía lo lactaba... la lactancia es una maravilla ... entonces no quería dejar de lactarlo para que él se acostara a dormir y yo esperaba o trataba... de muchachos avancemos continuemos terminemos la sesión pero que mi hijo ojala estuviera despierto para poder terminar su día con la lactancia ... pero habían momentos muy desesperantes.. Los niños tienen etapas... etapas buenas como malas... y he pasado por etapas difíciles... entonces gritaba mucho ... no me escuchaba yo dentro de la clase, los aprendices lo escuchaban... Hubo un día en donde me tocó terminar un poco antes y salí a hablar con el ... yo Salí a hablar un poco histérica ya... porque es difícil llevar las 2 cosas ahí... hubo momentos en los que yo decía ... que chévere trabajar en casa pero otros momentos donde yo decía, no no no podemos vivir así y no podemos trabajar ni vivir así... y era un poco de todo... hubieron días buenos y habían días malos... pero eran más buenos que malos

E: Si era todo como un equilibrio en cierta parte se necesitaba... y digamos en cuanto a tus horarios labores ¿como eran antes, presencial, virtual siguieron igual o....?

M: Como es que yo cambie de programa... antes era de 8 a 5 y en la virtualidad continúe de 8 a 5 y el siguiente año, es decir el año pasado tenía horarios malquisimos ... era de las 6 am a 10 pm ... entonces eso de estar presencial... prefería que fuera virtual y gracias a dios estuve virtual todo el año pasado y eran complejos porque a las 10 pm ya era hora de dormir y yo todavía estaba en clase ... no era fácil... pero si eran relativos de acuerdo a la necesidad... es que al tu ser prestador de servicios , al tener a si sea un profesor, docente, instructor, educador, lo que sea.. pero si eres prestador de servicios tienes que prestar el servicio a la hora que se necesite... entonces puede ser muy variable

E: Y en cierta parte digamos, ¿en algún momento tenías algún inconveniente con tu familia o tenías con tu hijo algo por hacer eran flexibles esos horarios, te dejaban modificarlos fácilmente?

M: Eh no.... Yo trato de no modificar nada. Yo trato de cumplir con lo que se me ordena ... yo tuve 3 veces Covid y entre ellas por ejemplo 1 me dio muy duro pero yo nunca dejaba de asistir a mis clases... yo sabía de otros compañeros que no lo hacían y demás ... hasta hubo un día un aprendiz me dijo profe usted es la única que está dictando clase ... y entonces yo... eso es lo que se me ordena, digamos, esa es mi programación ... pero nunca cambie la programación por x o y situación... hubo un momento en donde mi hijo se enfermó y mi esposo lo llevó al médico pero yo continúe con mi labor académica y laboral

E: Ok entonces digamos que también ósea en cierta parte fue de gran apoyo tu esposo ... ¿él trabaja en qué?

M: En natación

E: ¿Dime?

M: En natación

E: ¿Y él también estuvo virtual?

M: Sí él estuvo virtual... en su mayoría estuvo virtual ya el año pasado hubo algo difícil, no continuó con la misma labor, se tuvo que ir del país ... pero la mayoría fue desde la virtualidad

E: Ahí te ayudaba cierta parte cuando estaban juntos

M: Nos ayudábamos cuando no coincidían las horas

E: Sí de gran ayuda fue eso. Y digamos que... en dado caso M que, en tu trabajo, llegaras a tener a... no se algún problema alguna inconformidad pues con tus compañeros... ¿Tienes compañeros?

M: Si

E: ¿Te quedaba fácil hablar con ellos o cómo era la comunicación con ellos?

M: Pues la verdad es que siento que nunca ha habido una comunicación asertiva entre nosotros ... y como he estado en varias áreas... entonces todos trabajamos dentro de nuestra interdependencia en nuestra de nuestro trabajo individual... entonces el trabajo grupal es poco ... y yo no los conocía... yo conocí algunos en el 2016 2017 pero pocos ... porque yo no me relaciono con casi nadie, sino solamente con mis alumnos... entonces como yo soy de natación y no estoy dentro del mismo Sena ... entonces en el espacio de natación conozco a mis compañeros pero son de otras entidades

E: Ok

M: Es complicado, es compleja la comunicación entre compañeros, no es fácil además porque cada uno no tiene solamente 1 trabajo si no 2 o 3

E: Ok. Y digamos ¿tú tienes jefes... superiores?

M: Si

E: Y con ellos... ¿Cómo era esa comunicación?

M: Sí digamos, ese si era directa ... entonces tenía alguna novedad, algún requisito, alguna solicitud era directa, lo que pasa es que no era inmediata la respuesta ... se podría demorar mucho ¿sí? Ahora todos los trámites son virtuales, si tú quieres comunicarte con alguien nosotros utilizamos Teams, Microsoft Teams entonces ahí llamamos a la persona. Puede ser efectiva en realidad como puede que no ... pero en la mayoría digamos en un 80% tuve un nivel de respuesta

E: Ok... y digamos en cuanto a tus jefes ¿sentías en algún momento presión? O ¿sientes que trabajas en algún momento bajo presión con tus funciones?

M: Digamos que aquí el trabajo es más reconocido por los estudiantes que por esa parte de jefes y eso... ellos no reconocen tu trabajo. Quienes lo reconocen son tus alumnos y te dicen profe

gracias aprendí entendí tacatata... pero la parte administrativa o jefes casi no, entonces no es tan fácil digamos que compaginar... entonces no es tan fácil tener buenos procesos de comunicación ehh a veces toca si señor no señor pero si hay trabajos que son implementados... el ser empleador de servicio no debes cumplir con un horario entre comillas, pero te asignan unos horarios ... y debes cumplirlos entonces la ley funciona cuando necesita o se requiere... y ahí es cuando uno se ve perjudicado... en la imposición

E: En la imposición de las normas... como dices siendo prestador de servicios o siendo el empleado entonces ahí si llegan a haber ciertas afectaciones o bueno problemáticas

M: Correcto

E: Y digamos en cuanto a tus labores y funciones, ¿tienden a aumentar en cierto periodo de tiempo... no se digamos más ... trabajas más a final de mes o por cortes?

M: A final de mes es cuando más se trabaja porque tienes que desarrollar igual sesiones, mostrar evidencias, cuentas de cobro, toda la parte administrativa implica una cantidad de cosas

E: Eso es verdad, y digamos que en cuanto a sus labores y uniéndolo un poco también a tu familia, siendo parte importante de la vida de uno... ¿tú tienes la oportunidad de compartir cierto tiempo libre con tu familia... realizar actividades y eso?

M: Yo lo intento al máximo... yo intento que el fin de semana sea solamente ... no me gusta trabajar el fin de semana así me lo implementen, por ejemplo ahorita tengo que empezar a trabajar los sábados y es muy difícil y digamos que más que por mi esposo porque mi esposo y yo siempre hemos trabajado de domingo a domingo ... si no más por mi hijo, porque él está en una edad... no en una edad... siempre va a tener una necesidad de acuerdo a su desarrollo ... que yo se la debo dar como mamá entonces es difícil poder tener un hijo y no darte la posibilidad de ser empleada, profesora, alumna, trabajadora pero no ser mamá.. entonces cuando yo estoy aquí en la casa... trato de no trabajar eh y trabajo cuando él se duerme... si ósea ... me pueden dar las 10 y yo duérmete porque ya después de las 10 empiezo a trabajar y así ha sido siempre, siempre trato no en su mayoría tener el trabajo encima de ... no que él me vea y que yo le diga no te puedo dedicar el tiempo por estar trabajando... si no estoy trabajando en unos momentos ... claro que eso era lo que me dio la virtualidad ... yo me ubicaba en un espacio, cerraba y esa era mi aula... ya cuando salía ya no tengo nada que ver con el trabajo, entonces siempre separo mucho esos dos márgenes para que siempre haya un equilibrio y sobre todo para el

E: Cómo lograr respetar esos espacios de tanto de familia y separarlo del trabajo y que digamos ninguno... no sé si la palabra sea afectar o influya en el otro

M: Ujum, correcto, si, si y es lo que yo te digo, uno como hijo... a mí me pasó que casi no me crie con papá y mamá sino con abuelo y era porque papá y mamá trabajaban mucho entonces yo digo ojalá mi hijo no tenga que pasar por eso... y que él vea más a sus abuelos que a sus papás ... sí no que en realidad siempre haya un acompañamiento siempre de mamá y papá

E: Ok

M: Eso me parece importante, le pasa un primito que le decía mamá a mi mama y ella no era mamá si no quien lo cuidaba... entonces eso pasa dependiendo del tiempo de calidad que desarrollamos con nuestros hijos

E: Ok M, dale gracias y en cuanto a esas actividades que tratabas de mantener ya sea con tu esposo cuando estuvieron juntos o con tu hijo ¿qué actividades solían realizar o suelen realizar?

M: De todo, desde el descanso hasta la comida, desde el aprendizaje hasta el desarrollo motriz... el me pide salir al parque... vamos al parque, vamos a escribir, vamos a ver una película, vamos a acostarnos a comer palomitas, vamos a dormir ¿sí? Para todo, de todo tipo de actividades desarrollamos nosotros ... nos gusta mucho el tema motriz y el desarrollo de aprendizaje... entonces nos gusta eso, pero tampoco tenemos que llenarlo, entonces lo que él necesite, ¿qué quieres hacer hoy? Vamos a hacer esto, entonces él ya... Hace poco estaba en el parque, y pues vamos al parque, ya va a salir la luna entonces vamos para adentro ... entonces es una equidad para todo en todo momento digo yo, pienso que mientras se pueda cumplir con las necesidades que él considere importantes y que uno también pueda implementar

E: Y digamos en cuanto a comportamientos de tu hijo... que quizás de pronto notaste o no, ¿crees que él sintió la diferencia que tu estuvieras en la parte virtual de alguna otra manera, que pudieras compartir más tiempo con él o no crees que se haya notado tanto en la forma de interactuar contigo?

M: No, yo creo que no... hasta ahora él está siendo consciente de muchas cosas, antes no y desde que él nació yo me tomé 1 año de licencia laboral ... entonces él nació, y este año va a cumplir 3 ...el nació y yo me tomé un año de 0 trabajo porque quería estar con él ... y luego entro de la pandemia vamos para dos años... entonces nunca me he despegado de él, siempre he estado con él... siempre... hubo un tiempo donde me tocaba irme, si trabajé un tiempo pero él no era consciente, ahora es consciente entonces como no le ha afectado y tampoco ha visto .. ahora es cuando empieza mamá no te vayas a trabajar ... ahora si lo empieza a identificar

E: Ah él vivió prácticamente como el segundo proceso, como la devuelta a la presencialidad

M: Eso sí, el no vio la primera parte

E: ¿Y digamos con tu esposo algo cambio en la relación? ¿Mejóro o igual?

M: Mm digamos que la convivencia siempre es difícil y más teniendo todo el tiempo entonces a mí me gusta, levanta corre, coge pone y el sí ahorita ¿sí? Eso es complejo en la convivencia, pero sí a nivel laboral se vio afectado bastante, y eso nos llevó a tomar decisiones y por eso él se fue del país ... eh pero yo siento que era como todo, así como me pasaba con mi hijo, había momentos en que no me aguantaba a mi hijo de la gritadera cuando yo estaba dictando clase... así me pasaba con mi esposo, había momentos que no lo quería tener cerca... pero más pocos que los buenos, entonces a mí me gusta que él esté acá , porque en realidad el papel de mujer él es el que lo hace. Entonces él es súper cuidadoso con el niño, le pone la cremita, lo peina, lo organiza, y yo soy ¡pa! Y yo soy menos compleja para eso, entonces váyase, quítese, póngase, no que se cayó, ah se cayó en cambio el no... entonces como un complemento, y entre los 3 hemos sabido convivir ahora que nos toca salir es cuando se nos hacen un poco más difícil las cosas

E: Claro, si han sabido funcionar y como dices complementarse en cierta parte y digamos lo que uno necesite el otro está ahí para

M: Correcto si, somos unos complementos

E: Y M una pregunta, digamos cuando llegó este cambio por la pandemia, por lo del Covid y demás, ¿el Sena a ustedes les ofreció algún tipo de ayuda, digamos que les colaboro con materiales, computadores o los instrumentos que necesitarán para realizar sus actividades desde el hogar?

M: No.... Eso sí es totalmente no.... No porque como somos prestadores de servicio, eso si no... para ninguno no hay ninguna herramienta para nosotros... para los aprendices es que tenían de disponibilidad de redes móviles, de internet, pero para nosotros no

E: Y digamos que en cuanto a información del Covid o normativas que estaba colocando el gobierno, de esa manera ¿también fue nula?

M: Sí, fue como... tal vez los comunicados que mandaba la información a nivel nacional, de acuerdo al boletín que acaba de mandar el director general, de acuerdo a las normativas diligentes el 30% de la población puede asistir ¿sí? Digamos que se regía por la información y circulares nacional... pero que fuera específica era escasa

E: Más prácticamente que a ellos les informan más ...que ellos hubieran propuesto alternativas

M: Si, correcto

E: Gracias M, y digamos que también me gustaría preguntarte un poco ¿para ti que es el trabajo doméstico?

M: El trabajo doméstico es el que se desarrolla dentro del hogar, yo creo

E: ¿Qué actividades?

M: Actividades... muchas porque aquí hay mucho por hacer, arreglos limpieza ehhhh ehhhh así sea desarrollo aprendizaje con los niños, ósea dentro de una casa se desarrollan miles de actividades tanto... labores económicas, no económicas, de sustentación de organización de administración, ósea todo ... aquí se puede desarrollar básicamente todo desde la casa

E: Y digamos, esas actividades que mencionas ¿cómo se suelen manejar dentro de tu hogar?

M: Umm es que yo siento que soy muy organizada para eso, entonces para todo hay un día, entonces digamos hoy es día de limpieza, los sábados siempre son días de limpieza general, entre semana ehh por ejemplo siempre hay un cuándo y unas actividades que desarrollamos manualmente, por ejemplo, a las 10 am... emmm como a las 5 pm desarrollamos otra, él saca sus juguetes, o su bicicleta y él juega ahí. Obviamente actividades de cocinar y todo eso también tiene unos horarios, entonces siento que todo está programado, porque digamos si y trabajo de 7 a 10 am en casa entonces las otras horas están implementadas o para la comida o digamos que trato de organizarlas ... siempre pienso un día antes cómo voy a organizar el siguiente día

E: ¿Y para esas actividades siempre hay alguien encargado de realizarlas, o se da por entendido, se habló, no se habló?

M: Depende y no ... si depende, yo creo que casi siempre se habla, mi esposo que le toca barrer, a mí me toca trapear ... si yo hago alguna actividad como cocinar y él se encarga del niño... pero no se habla creo que ya con la convivencia se ha determinado con los ojitos a quien le toca hacer

E: Ok si logro entender, una pregunta, si se puede saber, ¿hace cuánto tiempo ustedes están juntos ... digamos para hablar de temas de convivencia y conocerse?

M: Llevamos 10 años juntos y desde el 2017 nos casamos

E: Ok listo

M: Y llevamos viviendo juntos ya desde el 2016

E: ¿Del 16 sí?

M: Si

E: Y M una pregunta, digamos que, desde tu perspectiva, desde tu punto de vista ¿tú crees que las labores domésticas son reconocidas dentro de tu hogar? En general, con tu esposo

M: Si, como te digo él tiene una parte femenina importante, entonces él sabe la importancia que es para mí por ejemplo limpiar organizar, mantener la casa en orden y él se ha adecuado y él tiene muchas actividades que desarrolla más que yo, él le encanta cocinar, yo casi no me meto allá ...él cocina, lava la loza, el organiza la cocina entonces digamos que él lo reconoce y él sabe que cosas no me gustan ... y al reconocerlo él sabe que hoy hice aseo entonces no hace esto ... él es muy coherente con que llevamos todos estos años juntos que me ha ido conociendo y entiende la dinámica

E: Ok, si comprendo, y digamos ese lugar ante las labores domésticas o el rol de la mujer como lo ves desde el punto de tu empresa... ¿este también es valorado, reconocido o??

M: No, las empresas nunca valoran funciones como mujer de casa ni como mamá, nunca lo van a entender... supuestamente dicen si mira tienes una hora de lactancia, tienes esto aquí... pero muchas de mis situaciones, por ejemplo, el año pasado yo les decía estoy viviendo sola, mira mi esposo no está, los horarios son hasta las 10, mira ayúdame colabórame, y lactando, no Sí, no porque si tu no lo puedes hacer que lo haga otra persona ... eso creo... que en ninguna empresa lo entiende, en su mayoría yo he trabajado con varias empresas, entidades trabajaba con el IRE y con otras ... y sé que no, no, las empresas en su mayoría miden números, cantidad ... entonces así mismo uno tiene que desempeñarse por la cantidad, el desarrollo, la ejecución, por los números de las horas laboradas... tatata, pero no tienen en cuenta la verdad... la parte humana

E: Sí eso es una triste realidad que aun así hoy en día se vive... y digamos en cuanto ya, por último, en cuanto a sociedad ¿cómo crees que es visto este papel... de madre, mujer, del trabajo doméstico?

M: Yo creo que depende de la cultura, depende de y ahí si depende ni siquiera del estrato socioeconómico, si no del nivel... ni educativo... sino del desarrollo cultural dentro de tu casa... si tu mamá y tu papá te dieron a ti una infancia en donde te dieron a entender la importancia que hay entre la mujer y el hombre y la igualdad de actividades... tu hijo va a ser igual ... y en algunos lugares el machismo se ve... entonces la sociedad no está tan fácil de determinar en esas situaciones, sé que ahora las mujeres se ven mucho más trabajadoras que hace un par de años, pero eso no quiere decir que la mujer sea reconocida laboralmente, económicamente, socialmente como una mujer e independiente.. sí ósea una mujer soltera, una madre soltera no se es un pecado ... normalmente quisieran que uno tuviera un esposo, un hijo una casa, pero eso no siempre ocurre ... entonces siempre hay una desigualdad, pero dependiendo de las creencias socioculturales de cada familia

E: De lo que se haya aprendido y lo que vivió y cómo las crianzas también.

M: Sí correcto

E: Y ya para finalizar M, me gustaría preguntar si con respecto a esto que hemos hablado ¿te gustaría cambiar algo y si es así que te gustaría cambiar?

M: Me gustaría cambiar... el reconocimiento laboral, eso me gustaría cambiar... A veces los profesores, los trabajadores nos desempeñamos y hacemos un buen trabajo, pero nadie lo reconoce... lo reconocen quienes están debajo de ti y hablo de rango y es porque tu estás brindando una información una educación a los estudiantes pero ellos no van a evaluar y van a decir lo vamos a contratar ... no... quien te contrata es el que está arriba, y el que está arriba no reconoce tu trabajo, no está pendiente de ello, no ve tus logros, no ve tus dificultades, entonces eso es difícil cuando tu logras... y eso es lo que yo te decía ... yo siento que me esfuerzo mucho para cumplir con cada una de mis funciones en el momento que se me asignen ... y sin faltar a uno de ellos ... yo te decía ... yo no dejo de ser mamá y prefiero quitar el computador y esperar a que mi hijo se duerma para poder volver a ser trabajadora... y yo no dejo de ser trabajadora así mi hijo esté muy enfermo y así yo esté enferma, yo me enferme miles de veces, me dio la pálida, me desmaye ... y continuo.. eso nadie lo ven, lo ven los alumnos y quienes deberían de ver para reconocer tu trabajo y tu esfuerzo...son los de arriba y eso nunca lo van a ver ... aquí es la rosca, con quien, a quien conoces, con quien hablaste, quien te dijo, quién te recomendó pero no hay un reconocimiento laboral por trabajo de méritos... entonces el país está mal por esa parte, debería de hacer eso... porque muchos de los que nos esforzamos en dar buenas clases... dentro del proceso de la virtualidad y de la pandemia lo hicimos de la mejor forma, así hubiéramos cometido errores ... pero nunca nadie ha reconocido nada ni en la presencialidad .. nadie reconoce nada ... por eso es complejo. Por eso ahora la gente quiere ser su propio jefe

E: ¿Su propio jefe?

M: Si ahora la gente quiere ser su propio jefe, y ahora sacan sus emprendimientos, sus empresas para no depender de alguien y que alguien te diga... a nosotros en nuestro campo nos pasa y es que, no es que entro esta persona por palanca de ... pero yo lo hice bien ...no, no es así

E: Si M, totalmente de acuerdo... en serio muchas gracias M por habernos ayudado con estas preguntas, con tus experiencias ya hasta aquí terminamos lo que era la parte de la entrevista y te agradezco mucho por tu tiempo y colaboración y ya ... eso era todo

M: Muchas gracias a ti, bueno que les vaya súper

Entrevista N

Entrevistadora: Creo que ya... creo que ya

N: Ya

E: Entonces buenos días, no... buenas tardes ... entonces me presento, me llamo Alejandra Aguilar como bien sabes y digamos que el día de hoy estaremos haciendo la entrevista para la parte de la tesis que estoy realizando con mi compañera Jeimy Roza y el docente Carlos Portillo, él es quien nos va a estar guiando en este proceso y como en el consentimiento informado lo podrás encontrar también... lo voy a explicar un poco, básicamente ahí empieza a hablar del tema que vamos a tratar hoy que es evaluar la situación de las madres de familia cuando estuvieron trabajando en la parte virtual con la pandemia y como les fue con esa doble carga que tenían tanto con el trabajo como con el cuidado de los hijos, entonces digamos que en primer lugar va a ser una entrevista amena en tipo de conversación y pues así mismo en dado caso que haya alguna pregunta que no quieras responder, o que quieras pasar a otro tema y si no se en algún momento quieres dejar de grabar... no hay ningún problema esto me lo dices y esto se puede hacer. Esta grabación va a ser solamente para mi compañera, para mi profesor y para mí que la podremos ver ... ni tu nombre, ni tu cara saldrá, va a salir en nuestra tesis si no se va a colocar la inicial o algún otro apodo para que no te veas comprometida por ningún lado

N: listo gracias

E: ¿tienes alguna pregunta hasta el momento?

N: No ninguna

E: Listo, entonces ahora para empezar en forma me gustaría preguntarte si nos podrías recordar tu nombre completo, porfa

N: Listo mi nombre es N--

E: Listo, gracias... N una pregunta, ¿cuántos años tienes?

N: 33

E: 33... listo, ¿en qué barrio vives?

N: en la alquería de la fragua

E: ¿sabes ese barrio que estrato es?... ¿A qué estrato pertenece?

N:2, si no estoy mal es estrato 2

E: y N una pregunta, ¿con quién vives ahí en tu casa?

N: con mi esposo y mis 2 hijos

E: ok tienes 2 chiquitos... ¿cuántos años tienen?

N: 7 años tiene el niño, el mayor... y la niña tiene 4

E: ok, listo y ¿ellos ahorita en qué grado están de colegio?

N: si, el niño está en tercero y la niña está en kínder

E: ok todavía en primaria... y me podrías recordar un poco el nombre de la institución en la que tu laboras

N: si yo trabajo en ... se llama unión temporal - alianza educativa es lo que anteriormente se llamaba como consencion, trabajo en ese término con un colegio oficial y llevo 14 años trabajando con ese colegio

E: Y ahí te desempeñas es como docente ¿sí?

N: si, de primaria

E: docente de primaria... ¿de todos los grados o de algún curso en específico?

N: pues trabaje 1 año con tercero y llevo 11 años con grado primero

E: ok... te han dejado harto tiempo ahí con los de primerito y N una pregunta, en cuanto a tu labor como docente ¿qué labores sueles realizar ahí?

N: pues yo estoy a cargo de 5 asignaturas más dirección de grupo y todo lo que tiene que ver con la enseñanza de esas asignaturas y pues con la dirección de grupo, estar pendiente de todo como a nivel de habilidades socioemocionales de los niños y pues todo lo que va detrás de las clases... planeaciones, asistencia, formatos, citaciones, seguimientos... en fin

E: como esa parte administrativa de...

N: si

E: ok... y entre esas funciones N, ¿a ti hay alguna que te guste más realizar?

N: si, me gusta más enseñar... realmente la parte de formatos me parece más dispendiosa... me gusta más el aula

E: ¿por qué te gusta más el aula? Ya me comentaste que la de los formatos no te gusta tanto por lo dispendiosa que es

N: pues porque yo lo hago por vocación, a mí me encanta enseñar, me gusta compartir con los niños, me gusta estar en ese tiempo en ese proceso, ver como pues llegan casi en ceros o con muy poquitas bases y como al final terminan aprendiendo todo lo que yo enseño... mi propósito

E: como hacer parte de ese proceso de formación a los niños

N: así es

E: una pregunta, digamos en cuanto a tu labor como docente y todo lo que has estado trabajando allá con esa institución, ¿en algún momento has sentido que tus labores se han vuelto monótonas, rutinarias?

N: si, si

E: ¿sí? Y ¿cómo te sientes cuando empieza así o qué haces? Coméntame un poco más de eso

N: si, pues más de lo que hablábamos de las cosas administrativas, si es un poco rutinario... como lo mismo, como el formato, como la asistencia y eso hace pues como que se cargue y se canse un poco, pero pues algo con lo que debo cumplir... entonces cuando me siento como un poco indisputada lo dejo como para después o pues no hago todo al tiempo, si no voy haciendo una cosita y después la otra porque o si no si es un poco abrumador tanto papeleo

E: para que no se te haga eterno... y digamos, tu estuviste también en... tu pasaste a la parte virtual ¿cierto? cuando llegó la pandemia

N: si, todo el 2020 estuvimos en virtualidad, en el 2021 estuvimos en virtualidad más o menos hasta junio y ahí empezamos ya híbrido y fue virtual y presencial

E: ya ahorita estas presencial

N: este año estamos 100% presencial

E: y digamos que, pues en esta parte nos vamos a enfocar más en lo virtual, pero te quería preguntar de si cuando hubo ese cambio hacia la parte virtual, ¿cambió en algo más, fue más monótono tu trabajo, menos o como lo relacionarías?

N: uy si, realmente un cambio total, total... porque se aumentó todo ese trabajo que no me gusta de papeleo y computador y aumentó mucho, era obviamente mucho más, porque obviamente teníamos que presentar muchas más evidencias ... entonces todo absolutamente todo era con documentos y con evidencia, entonces fue un cambio supremamente duro, además que era algo que no estábamos preparados, obviamente un docente... yo creo que no había visto un docente de forma virtual entonces si fue un cambio bastante fuerte

E: sí claro, y sobre todo al inicio cuando de por si no se sabía manejar este tipo de situaciones ... que digamos no se habían podido vivir con anterioridad y ahí sí empezar a adaptarse a los cambios, pero en esa parte, cuando se te estaba volviendo todo más monótono, rutinario con los formatos que tenías que mostrar como evidencia ¿Qué hacías para que no te sintieras sobrecargada? ¿hacías algo?

N: pues la verdad, no tenía tiempo de hacer otras cosas y si te soy sincera si tuve momentos que hasta llorar me toco para desahogarme un poco porque el trabajo me parece que fue mucho más pesado y yo al ser mamá sentía una carga mucho más fuerte ¿no? Porque yo estaba acá en casa y es muy difícil separar esa parte de ser profe a ser mamá estando en el mismo lugar... cuando yo estoy en mi trabajo, soy profe y pues sé que mis niños están en el colegio y ya ... pero estando acá, pues me tocaba empezar a decir soy profe, pero también mis hijos están acá al ladito si necesitan algo ... entonces no podíamos salir, no podíamos hacer mayor cosa, entonces la verdad en algunas ocasiones sentía que no podía más pero cogía fuerza otra vez y ahí con paciencia

E: claro era bastante duro, tus hijos también estuvieron en virtual ¿cierto?

N: si

E: y ¿cómo te fue con eso?, ósea digamos, ¿cómo lo lograbas manejarlo mientras dabas clases y estabas también con tus hijos ahí en la casa?

N: era muy duro y realmente mi hijo... siendo yo profe, mi hijo tenía 0 acompañamiento de mi frente a las clases, porque obviamente yo siempre estaba en clase y al mismo tiempo estaba en clase, entonces realmente a él le tocó muy solo, muy solo... y pues si era muy duro porque había actividades que las profes piden que ayuda de los papás o manualidades o que llamen a la mamá, entonces yo estaba presente pero estaba totalmente ausente en ese proceso de él, entonces creo que la carga más fuerte que sentía yo, de tenerlo ahí al lado y verlo frustrado, si no entendía algo, si no podía hacer algo y yo no poderlo ayudar estando al lado de él

E: claro, era como estar ahí, pero sin poder estar ahí básicamente... y retomando un poco hacia la parte de tus labores ¿tú crees o consideras que tu trabajo te permite aprender día a día algo nuevo, crecer tanto personal como profesionalmente?

N: si, si... realmente uno todos los días aprende algo, en el aula siempre hay algo que aprender, siempre hay estilos de aprendizaje, siempre hay niños diferentes... y en cuanto a profesional también porque pues donde yo trabajo si nos capacitan constantemente, nosotros siempre tenemos capacitación en junio, enero, en algunos proyectos ... entonces siempre estamos en capacitaciones, algunos proyectos entonces si permite que crezcamos y aprendamos cosas nuevas

E: y si en algún momento llega a haber alguna inconformidad en cuanto a tus funciones o la forma en la que se comunican las cosas en la institución, ¿tú puedes y tienes la oportunidad de expresarlo con ellos?

N: si las podemos expresar, pero no siempre hay soluciones ... te voy a poner un ejemplo, cuando nosotros estamos tan cargados en la virtualidad porque el trabajo se duplicó y de verdad me daban 10 / 11 de la noche trabajando, cosa que no pasaba en presencialidad... y estábamos tan cargados, nosotros lo manifestamos y de pronto si nos decían, es que ustedes no saben organizar su horario, si como que siempre volteaban los papeles y es de ustedes... nunca nos quitaron carga, nos quitaron nada sino hay que aprender a organizarse, hay que aprender hacer, hay que... entonces si se puede manifestar pero no siempre hacen algo para mejorar ese tipo de cosas

E: ósea que por lo que entiendo de lo que ahorita me comentabas, ¿el horario tuyo se tendió a extender con la virtualidad?

N: totalmente, totalmente, porque además por ejemplo la planeación era mucho más compleja porque teníamos que hacer diapositivas, cosas llamativas... yo tengo niños pequeños entonces no podía sentarme de 7am a 12 del día a hablarles, así como estamos hablando porque si la atención es dispersa en un aula, pues así en virtual aún más... entonces si tocaba buscar muchas herramientas tecnológicas, videos, cosas llamativas ... entonces sí claro, a mí me daban 10/ 11 de la noche, después de estar todo el día, digamos mi horario era de 7 a 12 , 12 y media clase... y después en las tardes teníamos reunión, terminábamos a las 4 de la tarde más o menos y de ahí para allá alistar todo lo del otro día ... entonces si el horario y la carga era más extenso

E: era bastante, claro y digamos ¿a ti te permitían tener ciertas pausas durante el día, para que te despejaras?

N: si nosotros teníamos en la mañana un descanso de media hora, el almuerzo era de una hora y esos en los espacios que teníamos en el día

E: Y en esos descansos si sentías que eran lo suficiente para poder retomar otra vez fuerzas y continuar ¿o no?

N: no, pues para mí no porque como te digo yo estaba a cargo de mis 2 niños y a veces también el estar en la casa hace que la gente crea que yo estando en la casa puedo estar a cargo de ellos entonces pues yo los cuidaba el tiempo que trabajaba y mi descanso de media hora era corriendo a darles el desayuno, adelantar lo que me permitiera esa media hora, tenía que dejar cocinado el día anterior porque o si no la hora de almuerzo no me alcanzaba, si iba compraba, cocinaba... no me alcanzaba entonces aprovechaba esos espacios para hacer lo que no podía hacer con mis hijos y pues el resto del día

E: si claro, y digamos también con esas jornadas extensas que te tocaron vivenciar con la parte virtual ¿cómo te sentías durante el día, era un cansancio constante o te estresabas o como lo manejabas?

N: uy si total, era mucho estrés... me aburría, era estresante, es que el simple hecho de estar acostumbrado a salir, coger un bus, cambiaba como de ambiente y estar acá todo el día era estresante con tanto trabajo, era bastante estresante

E: y digamos con tus compañeros docentes, con ellos... ¿ustedes como mantuvieron comunicación en la parte virtual o se mejoró, empero, o?

N: pues nos distanciamos más porque lo mismo, no teníamos mucho tiempo entonces pues en las reuniones si por cámara nos veíamos, pero pues siempre había temas para tratar entonces no podíamos hablar de cosas... socializar, de compañeros, de amistad no... y pues obviamente con los más cercanos sí, pero hay personas que se les facilitaba más la tecnología, que saben cosas ... en ese sentido si nos ayudábamos mucho, pero pues como ya de socializar y hablar de otras cosas no había el espacio

E: y en cuanto a tus funciones ¿sientes que en algún momento eso fue una presión para ti? ¿sentías que estabas trabajando bajo presión en algún momento?

N: si, si claro porque había cosas que tocaba entregar o nos avisaban sobre el tiempo de ya para ya o que tocaba trasnochar o que tocaba, si había cosas que tocaba presentarlas y teníamos muchas cosas acumuladas entonces bastante

E: y ¿esas labores, formatos y tus funciones tendían aumentar en cierta etapa de mes, a final de mes o por cortes, sientes que eso aumenta en algún momento de tu trabajo?

N: si, por ejemplo, a final de trimestre que tenemos que subir notas, tenemos que mirar boletines, tenemos que hacer comisiones de evaluación para hablar de los casos que están mal

académicamente o convivencialmente, citación a padres... entonces siempre a final de trimestre es mucho mayor la carga

E: ok... bueno si... ¿en total en el año cuántos cortes son?

N: 3

E: listo, y digamos que ¿hubieron más ventajas al ser y al transformarse tus labores a la parte virtual o crees que había más ventajas en la parte presencial?

N: no, 0 ventajas en virtualidad, aparte esto si no lo he mencionado y también es una carga muy fuerte, que en la virtualidad nosotros teníamos que atender a los papás por vía WhatsApp... entonces era tremendo y aparte de todo lo que te he mencionado era tenerlos todo el día, todo el tiempo entonces profe como se hace tal cosa, profe no sé qué, profe pero no me mando la tarea, pero el niño no me hace caso... era todo el tiempo con los papás y por más de que tú le dijeras el horario es hasta las 5, hay papás que te escriben 8, 9, 10 de la noche perfectamente .. es que no puedo más profe, yo llego a esta hora ...entonces no, era muy muy pesado

E: ¿y era grupo de WhatsApp o era individualmente cada padre de familia?

N: teníamos un grupo en general como para yo enviar toda la información, pero ellos también tienen acceso a mi número y me podían hacer cualquier tipo de pregunta

E: si claro aprovechaban que tenían tu número a la mano para aun así no fuera en el horario laboral y no fuera por el grupo ... se lograban comunicar contigo en tu tiempo de descanso, entre comillas

N: si, así es

E: y consideras entonces que, en la parte virtual, trabajando desde casa ¿no hay alguna ventaja?

N: bueno de pronto, no tenía que trasladarme, de pronto ... pues yo si trabajo lejitos... Yo trabajo en Usme, entonces pues no tenía que coger bus, de pronto en lo económico eso si es una ventaja, no tenía que gastar en bus, no gastaba en comer onces por fueras ni nada de eso ... estaba acá, no tenía que madrugar tanto... si no hubiera tenido tanto trabajo acumulado sería como una de las ventajas así

E: Normalmente ahorita estás en la presencialidad ¿cuánto demoras del trayecto de tu casa hasta el colegio?

N: 1 hora, desde que salgo de mi casa hasta que llegó al colegio es una hora

E: ¿y entras es a las 7 sí?

N: 6:45

E: ¿Hasta...?

N: yo salgo hasta las 4 de la tarde, pero clase tengo hasta la 1:30

E: ¿y de 1:30 a 4 en ese periodo es como de revisión, evaluaciones y todo eso?

N: los martes tenemos reunión general de colegio, para tratar temas de colegio... los miércoles tenemos reunión por área ... es decir los de ciencias, los de sociales, los de educación física tienen con su líder todo lo de temas... y los otros días sí para planear, para revisar, para lo que tengamos que hacer

E: y tú eres docente de primero, pero ¿docente más general o de una materia en específico?

N: No, es general... yo dicto español, matemáticas, ciencias, sociales, religión y dirección de grupo

E: a ok, gracias por la aclaración... y digamos que ¿tú crees que alguna actividad que solías realizar vario, se agregaron o se quitaron con la parte virtual?

(Problemas de conectividad)

N: Perdona me puedes repetir

E: No hay problema, ¿consideras que tus funciones en cierta parte aumentaron o variaron cuando llegó la parte virtual?, entiendo que ahorita me comentabas que al necesitar más evidencias tenías que hacer... si mostrar eso que estabas haciendo... pero de alguna u otra forma ¿aumentó en otra cosa?

N: si, teníamos lo de la atención a padres... y fue un momento muy difícil y no era que yo tenía que encargarme, habían mamás que me llamaban llorando, es que mi hijo no hace caso, es que no puedo más ... si cosas como que se me salían de las manos o tengo problemas familiares, tengo depresión, cosas que yo no estaba lista para manejar, pero hay que afrontarlas ... era algo a lo que no estábamos habituados obviamente y si empezamos a interactuar más porque el estar todo tiempo conectados y viendo tu casa ahí y viendo que pasaban y a veces se prendía el micrófono ... entonces uno veía muchas situaciones entonces si eran cosas que no estábamos acostumbrados a tratar en la presencialidad... o no a fondo, porque obviamente en la presencialidad si se tratan esos temas, pero no se conocen tanto la situación como la virtualidad si lo permitió conocer

E: y digamos, ahí en ese momento que los padres te llamaban... ¿tú los escuchabas o tenías que remitirlos y dirigirlos a orientación o encargarse de esos temas propios de..?

N: sí claro, yo los remitía a donde veía que era pertinente o con las orientadoras, con trabajo social o coordinación para que nos ayudaran

E: ok N, y cuando estabas en la parte del trabajo desde tu casa ¿tenías la oportunidad en algún momento de realizar actividades de tiempo libre algún día o no te era posible?

N: bueno sí, porque pues como las clases eran un poquito más tarde, no tenía que madrugar tanto... en el 2020, las clases eran a las 8 de la mañana... empezaban más tarde, entonces en el 2020, empecé a montar bici, yo la verdad no practico ningún deporte, soy muy floja para los deportes... y eso si pude hacerlo porque sentía que me despejaba mucho, que descansaba mucho, entonces madrugaba y me iba todos los días o día de por medio montaba una hora de bici,

llegaba, me alistaba y ya entraba a clase... cosa que no puedo hacer en presencialidad porque pues tendría que madrugar 3 de la mañana

E: demasiado, y digamos que, en cuanto actividades con tu familia o tiempo de calidad, actividades que compartas con tus hijos o con tu esposo ¿si realizaban o te lo permitía tu trabajo?

N: No, como te decía... estaba, pero tiempo de calidad 0, además que mi nivel de estrés era mucho más fuerte, entonces, por ejemplo, en presencialidad yo llego a mi casa las 5 y 15 de la tarde, pero yo llego totalmente desconectada de mi trabajo, ya llego a mirar a mis hijos, mirar las tareas ... pero en virtualidad, no podía hacer eso, nunca podía desprenderme totalmente de mi trabajo, entonces siempre estaba ocupada, siempre tengo que hacer, siempre estresada, entonces no... pocas actividades hacíamos o ninguna en la semana ... por tiempo o disposición

E: y digamos que cuando dices que no te permitía el tiempo y demás, que tenías prácticamente que seguir derecho realizando tus labores, ¿cómo sentías eso... te daba impotencia, te estresabas aún más o?

N: sí era muy frustrante, yo tenía sentimientos muy encontrados porque cuando yo estaba frente a la pantalla con mis alumnos y ellos no podían hacer algo y se les dificultaba, yo era la profesora tierna, amorosa que le decía no importa, yo te ayudo, yo te entiendo... pero no podía hacer eso con mis hijos, en cambio yo con mi hijo, tenía que apagar la cámara y el micrófono y decirle lo hace solo, lo hace rápido, y no se... si era, no podía ser de la misma manera, entonces sí eran sentimientos muy encontrados, eran frustrante porque yo hacia actividades con mis niños, con la familia y bailábamos... con ellos si podía hacerlo, entonces hacíamos actividades, bailábamos en familia y cocinábamos y bueno muchas cosas... cosas que no puedo hacer con mi hijo, digamos el día de la madre, yo no pude estar con él, yo estaba en clase yo no lo podía acompañar, a él le tocó solito... entonces sí es bastante frustrante porque uno... o soy mama o soy docente, pero las dos cosas hacerlas bien, es muy complicado

E: y normalmente, tus hijos al estar en primaria todavía, ellos normalmente necesitaban tu acompañamiento en la realización de las tareas

N: claro, en el 2020 él estaba en grado primero, el mismo grado que yo daba, estaba muy chiqui... si necesitaba de mi

E: y cuando decías que trabajabas tipo 10 / 11 de la noche ahí ¿cómo hacías para el acompañamiento de las tareas con tus hijos?

N: pues ahí trabajaba tan tarde, porque digamos yo paraba mis labores y empezaba las labores de casa ... entonces eso es lo otro, ya terminaba mi reunión tarde entonces corra a hacer comida, arreglar, lavar, todas las funciones de ama de casa, a hacer tareas con ellos, a hacer la comida, acostarlos y pues hasta que ya estuvieran acostados y yo tuviera tiempo (hace comillas) pero pues ese tiempo ya era muy tarde y ahí si me podía sentar, planear, a hacer cosas de mi trabajo

E: sí porque en ese tiempo se van agregando tus funciones como docente, pero así mismo se están alargando tus funciones como madre, digamos de tus dos chiquitos que de todas maneras es una gran responsabilidad y al ser los dos pequeños

N: si

E: y N, una pregunta, en cuanto a tu colegio cuando empezaron la parte virtual, ¿el colegio a ustedes les ofreció algún tipo de ayuda, a los materiales, al internet para que pudieran seguir realizando sus funciones desde la casa?

N: no, digamos que nosotros teníamos internet, (Problemas de conexión) pero digamos que ellos nos dieran algún subsidio o alguna ayuda o ese tipo... no

E: Dime, es que se fue un momento la voz, podrías repetir eso porfa

N: si, digamos que ellos nos pagaran plan, nos dieran algo adicional... no, nosotros tenemos que garantizar que teníamos internet, que podamos conectarnos, pero ellos no nos ayudaban en nada... y pues a la gran mayoría nos tocó cambiar de plan, nos tocó obviamente subir megas, porque no no daba con las que teníamos y nos tocó hacer esas modificaciones, o comprar... se me fue el nombre, repetidores creo que son... para que cogiera el internet, porque además estábamos más personas conectadas, entonces estaban mis hijos en clase, estaba yo y demás personas en la casa ... entonces eso si fue un gasto adicional, pero ellos no costeaban nada de ese tipo de gastos, eso sí lo hacíamos nosotros...

E: y digamos si algún docente del colegio no tenía como un computador que le sirviera para lograr dar sus clases y eso... ¿era algo como que corriera por cuenta del docente? Como ya verá cómo o soluciona o no existió ese caso

N: si, digamos en ese caso ya el colegio les ayudaba podían ir al colegio, a esos profes que no tenían la facilidad o que no tenían computador en el momento

E: y en cuanto a lo que el colegio les ofreció a ustedes de información del Covid o de las normativas que de pronto el gobierno estuviera imponiendo, ¿eso sí se los brindaron o fue algo más por encima o lo que a penas ustedes se enteraran de...?

N: eso si nos lo brindaron, desde que empezó pandemia hasta el año pasado diciembre, contrataron 2 profesionales de bioseguridad y si todo el tiempo nos hacían capacitaciones, todo el tiempo nos hablaban de eso... en ese sentido, si

E: y digamos que, otra vez volviendo a lo material, del computador o internet ¿ahí tampoco se vio incluido una balaca o micrófono para que fuera mejor?

N: no

E: y cuando pasaste a la parte virtual ¿hubo algún cambio o alguna frase que de pronto tus hijos te hubieran dicho ya sea positiva o negativa, como me gusta que estés acá, notaron la diferencia, o de ya no es lo mismo?

N: si, si porque yo nunca podía estar con ellos, es decir, yo me voy muy temprano... nunca los veo en la mañana, nunca los alistó, nunca los llevo al colegio, nunca los recojo, entonces no estoy tampoco muy presente... y lo que pasa es que la virtualidad no empezó tan fuerte, cuando empezamos virtualidad, nosotros trabajamos guías, pero nos teníamos que conectar... entonces eh... ósea, me refiero, si nos teníamos que conectar a hacer las guías, pero no nos conectábamos

a dar clase, ¿sí? Recién empezó no teníamos que dar clase, entonces en ese sentido, pues si claro, ellos sintieron la compañía mía, estábamos, no tenía tanta carga... cuando ya empezó o de las clases, entonces pues lo que te digo... yo estaba, pero estaba muy ausente ... no estaba muy presente, ya se empezó a recargar todo eso... pero pues si ellos hacen énfasis en que por lo menos yo estaba, cosa que no pasaba en presencialidad

E: ok, si era diferente ... y digamos que... primero que todo me gustaría saber ¿tú crees o cuál es tu visión en cuanto a que es el trabajo doméstico?

N: uy, el trabajo doméstico es jajaja es muy fuerte, el trabajo doméstico es incluye muchas cosas, incluye muchas cosas... incluye cocinar, incluye tener ropa limpia, hacer oficio, ir a comprar, es mucho oficio, son muchas cosas las que hay, es darle comer a los niños, es estar pendiente de todo... es un trabajo muy fuerte

E: y digamos en tu hogar, cómo... ¿se realiza alguna distribución de esas labores que mencionas, tú haces esto, yo hago esto o crees que hay más carga para un lado que para el otro, o como es esa realización de las labores?

N: si, realmente por mi parte, si es más la carga sobre mí, porque él no está... no está durante todo el día, él no tuvo que tener nada de virtualidad, siempre tuvo que trabajar y llegaba en la tarde o a veces viajaba... entonces si recae sobre mí, además que mis niños son muy pequeños, y pues es difícil que me ayuden mucho en algunas labores... pues para la edad de ellos, pero si se recarga... y yo siento que también, pues el oficio siempre es el mismo ¿no? Cuando yo estoy en presencialidad también tengo que hacer el oficio, pero yo siento que al estar en la casa pues es más porque estamos todos, todo el tiempo... entonces cuando yo estoy en presencialidad, ellos se van a estudiar, yo dejo todo organizado... es como otra dinámica, pero ya cuando estamos en virtualidad, de estar todos, todo el tiempo hace que haya más desorden, haya más cosas por hacer

E: si me imagino que, en la presencialidad, ustedes salían y pues la casa quedaba sola y como había quedado desde por la mañana hasta que volvieran... pero pues ya desde la virtualidad tanto tú con tus labores, tus guías, hojas y demás como tus niños con las actividades o los ejercicios que les pusieran a hacer a ellos

N: es más, por ejemplo, a mi niña... no la pude, yo la conecté unas cuantas veces al jardín, pero realmente a ella no la pude dejar, no pude más... pues era una niña de 3 años que sola no iba poder hacerlo entonces no... no pude ...ósea realmente ella no estuvo en virtualidad porque fue como 3 clases y no no pudimos porque no había quien la acompañara

E: ósea que ese tiempo ella estuvo ahí contigo en casa ¿sí?

N: si, realmente me tocaba darle el celular muchas veces, porque muchas veces no me dejaba hacer clase, yo con los niños y ella mamá al baño, mamá una cosa y si me tocaba o celular o televisor

E: era generalmente colocarla a ver algo más para que se distrajera mientras tanto ¿sí?

N: si

E: ¿y le colocabas a hacer alguna u otra actividad de más o por lo general eran esas dos?

N: si a veces pues en la tarde, pues a pintar, con temperas para enseñarle los colores porque cuando estaba en clase no, porque ella me empezaba a preguntar todo el tiempo ... y pues lo que yo te digo, tiene que ver mucho con el grado ... porque yo tengo grado primero y son niños muy pequeños, de pronto si fueran de bachillerato y uno explica que vayan haciendo el ejercicio y apagamos el micrófono, con niños de primero no puedo hacer eso porque profe no te veo profe donde estas, profe no te escucho ... toca estar 100% con ellos

E: ósea que ¿a ti te tocaba tener tanto la cámara como el micrófono prendido todo el tiempo?

N: todo el tiempo, muchas veces ellos veían cuando mi hija se levantaba, pues mi hijo si era más grandecito

(Problemas de conexión)

E: Ya ahora sí, te alcance a escuchar hasta la parte en que tu hijo era más grandecito y ahí

N: como que entendía más, pero pues la niña si era muy bebé y venia en pijama y venía y me jalaba y me tocaba miren a mi hija, digámosle a S tal cosa, tratando de involucrarla y lo otro es que obviamente al ser niños pequeños los papás estaban con ellos, entonces también viene que los papás estaban todo el tiempo viendo encima tu trabajo obviamente ¿no?, entonces ellos están ahí todo el tiempo, si explica bien, no explica, están pendientes, llama a mi hijo, no lo llama, ¿por qué le pregunta más a uno porque no a otro? Eso también es una carga muy fuerte de ese trabajo, porque cuando tu estas en el aula tú eres la encargada de tu clase, entonces tú llamas la atención o enseñas... pero cuando están en casa era muy difícil porque aparte de que tu trataras de que todos los niños prestaran atención, todos los niños estuvieran ahí, que entendieran... que era muy difícil garantizar que entendieran realmente... es la mama, hay papas de papas ¿no? Hay papás que los dejan solitos, está el papa que se sienta al lado y le dice responde tal cosa y profe a mi hijo no le ha preguntado, profe no sé qué, pero el niño lloro ... si es muy difícil, es muy difícil, porque ahí ya estás siendo juzgado directamente por los papas

E: si... fue como tras del hecho de la presión que mencionabas de bueno un cambio brusco que fue la virtualidad, como mantener la atención de los niños, tener que cuidar tus hijos y también como que cargar esa presión de tener a los padres ahí encima a ver que estás haciendo, como estas manejando tu clase era mucho más duro

N: sí claro

E: y digamos que tus horarios ya sea con tus hijos te permitían en algún momento... ósea eran flexibles digamos si en algún momento tuvieras una cita o algún inconveniente con tu familia ¿esto era fácil de acomodar o eran muy rígidos?

N: no, muy rígidos... pues bueno yo también siento que tiene que ver mucho como es uno como trabajador es decir hay profes sin echar al agua simplemente por mencionarle... hay profes que se les iba la luz 3 días a la semana, el internet se caía todo el tiempo, ósea pasaban miles de cosas ¿sí? Yo siento que también eso es con la responsabilidad que tiene uno... hay profes que la cámara no les servía y no la prendían todo el día ... pero pues yo soy una persona muy

responsable y muy comprometida, entonces realmente yo ni siquiera en presencialidad hago eso... si tengo una cita la hago en otro horario, entonces pues tampoco la cita... era más como el compromiso mío, a mí realmente me da pena, a mí se me fue la luz una vez y casi me muero de la angustia porque uno siente que van a decir pues es mentira, es excusa... entonces pues no, realmente no es fácil, pues si de pronto hay personas que lo hacían y decían ... pero yo no, no me sentía cómoda haciendo eso la verdad

E: depende de cada persona, y en ese momento, ese día que comentas que se te fue la luz ahí como hiciste, te toco los datos o fuiste a un internet o ahí si tuviste que comunicar que no no pude

N: si yo les escribí al grupo, y después nos conectamos y como que ahí explique... me alargue en el tiempo de reponer, pero no fue mucho menos mal... pero digamos si habían momentos que se iba el internet y era estresante porque por ejemplo yo la noche anterior había planeado había hecho unas diapositivas súper lindas, con muñequitos, con movimientos y se trababa el internet y no podía proyectar entonces me estresaba mucho y yo creo que... yo soy muy expresiva y a veces los papás como profe cálmate nosotros entendemos.. porque uno se frustra mucho, entonces cuando el internet no servía entonces grababa video, y eso es otra cosa ... los niños que no tenían conectividad no los podíamos dejar solitos, es decir, no tiene conectividad haga las guías, no... entonces yo tenía que grabarles videos de la clase... Era un trabajo adicional, se acababa la clase y yo grababa un video, así como estamos hablando con tablero, les explicaba el tema y se los enviaba vía WhatsApp a los niños que no tenían conectividad entonces pues era otro trabajo adicional, era repetir la clase híper resumida... entonces si salían muchas muchas cosas adicionales

E: entonces según lo que entiendo ustedes cuando realizaban la clase, ¿no se tenía opción de grabar la clase para que los estudiantes que no asistieran la vieran o cómo?

N: si, si se grababa por evidencia, pero hay casos en que los papás ni siquiera podían ver esa grabación porque tenían datos, por ejemplo, no tienen internet, si no profe hice una recarga de tanto... entonces por eso tocaba grabarles video y enviárselos vía WhatsApp... porque si las clases estaban grabadas, pero si no había papás que definitivamente que no... o estaba el caso en el que estas explicando un tema y el papa te dice definitivamente no entiendo profe, el niño no le entendió la clase ... entonces te tocaba a ti grabar un video buscar como explicabas para que lo hiciera

E: y ahí ¿ustedes qué plataforma estaban usando, meet, zoom? ¿cuál era?

N: Pues se supone que meet, pero yo nunca pude con meet... realmente no sé, a mí el internet me molesta muchísimo con meet, no podía, no veía todos los niños, se veían negros... no yo no pude, realmente siempre fui necia y trabajé siempre con zoom porque no lo lograba ósea yo con meet no lo lograba, se supone todos con meet, pero yo lo hice con zoom

E: y para eso a ustedes, sobre todo al inicio, ¿les hicieron alguna capacitación o alguna muestra de antes de entrar a la virtualidad para que aprendieran y eso?

N: sí eso sí, nos hicieron una capacitación de zoom, de meet, de class room porque pues todo lo trabajábamos... eso es otra cosa jajaja era un tiempo adicional porque teníamos que hacer revisión de trabajos por class room y eran muchísimos... ósea nosotros trabajamos una guía por materia y la guía se divide en 3, como en 3 momentos que es exploración, aclaración y aplicación entonces de una guía se subían 3 momentos, ósea que yo tenía que evaluar 3 momentos de español, 3 de matemáticas... por guía y a veces eran 3 guías... Entonces mira si yo salía a algún lado yo era con el celular en class room, revisando todo el tiempo, si estábamos en algún lado y yo iba en el bus era revisando todo el tiempo, si estábamos en la noche viendo algo yo aprovechaba y revisaba... porque o si no se me acumulaban hasta 400 trabajos por revisar

E: todo casi que se triplicaba el trabajo de... y digamos que normalmente los cursos allá en el colegio o por lo menos los que tu manejas ¿de cuántos niños estamos hablando?

N: 42, 43, 40

E: ósea tiende a variar, pero no menos o más en grandes diferencias

N: si, entre 40-43

E: y digamos que, todo esto de la parte virtual de tu trabajo y demás se juntaba con esas labores domésticas que estábamos mencionando y como tú lo decías eres una persona muy expresiva, y esas cargas emocionales que sentías... ¿tú contabas con el apoyo de tu familia como para llegar y desahogarte o lo manejabas más tú sola?

N: si, yo si contaba con el apoyo de mi familia porque yo me estresaba, no acababa, tengo que hacer... acuéstese, pero no puedo, los fines de semana ósea muchas veces me tocaba decirle, mama ayúdeme el sábado téngame los niños mientras yo adelanto porque estoy reventada, había días en que yo no podía ... y digamos como a mi jefe en la que ella decía, siento que no puedo más, estoy bastante atrasada... pero pues bueno, ella sí era bastante comprensiva la verdad frente a eso , ella tenía una situación muy similar ,ella es la coordinadora, pero también tiene una niña pequeña estaba sola, entonces también le pasaba igual, se desesperaba, se estresaba... como que en eso si nos entendíamos bastante... y a parte de mi familia, si podíamos hacer esa catarsis en grupo, cuando había reunión general, si se llegó a hacer porque habían profes que lloraban y de verdad desesperadas que decían no puedo más, y uno pensaba y decía que eran profes que muchos ni tenían hijos, muchos de esos profes desesperados que hablaban no tenían hijos... y uno decía, yo soy un duro, porque si esta tan desesperado y sin hijos.. pues obvio que es decisión de él y mía de tener hijos... no lo estoy culpando, solo que digo si él está cargado... cuando uno está solo de pronto de pronto uno tiene más tiempo, pues nosotras estamos peor... y se presentaba, había momentos en los que estábamos en una reunión de otra cosa y las profes empezaban y no puedo y no sé qué ... si, fue bastante, es más teníamos apoyo, yo no lo tome nunca, pero si teníamos apoyo psicológico también... si estábamos tan cargados podíamos pedir una cita, contrataron a una entidad ya no me acuerdo como se llama y hablar con ellos para ayudarnos a desahogar

E: si claro, como tu decías, no es por comparar, pero el hecho de tener de pronto otras responsabilidades, ustedes siendo maestras y teniendo hijos... o incluso otros maestros que

tuvieran otro trabajo, siempre se van agrandando esas cargas y esas cosas laborales... y digamos N ¿había alguna actividad doméstica que a ti te estresara más o que no te gustaba tanto o te sentías más agotada cuando la realizabas?

N: cocinar jajaja

E: ¿y alguna que te agradara o esa sí no?

N: bueno a mi si me gusta mantener limpio, como hacer oficio, no se trapear, y ese tipo de cosas no me molesta ... cocinar la verdad en ningún momento me gusta, a mí no me gusta cocinar... pero cuando se me hacía más tediosa... pues cuando no cocinaba en la noche y me tocaba en esa horita... pues no alcanzaba entonces a veces me tocaba si tenía reunión, poner la reunión allá en la cocina e ir fritando, eso me parecía más tedioso...

E: si claro y digamos que entiendo que por lo general las labores que son del hogar las tiendes a realizar tu ¿sí?

N: si

E: ¿esto cambió en cuanto a la virtualidad y lo presencial o siempre ha sido igual o mejor o...?

N: si yo siento que si cambio, por ejemplo, pues algo tan sencillo como yo no hago el desayuno, es decir, mis hijos, mi mamá y mi suegra son las que los cuidan, ellos son los que los levantan, los bañan les hacen el desayuno ... entonces yo nunca estoy presente y ya me ocupo es en la noche... pero en presencialidad me tocaba todo a mi todo todo y si me aumento obviamente porque estaba en la casa... y lo que te digo a veces las personas piensan que como esta en la casa, ella está ahí para que lo haga... entonces a veces quedaba muy sola como ella está ahí con los hijos, ella los puede cuidar y muchas veces no... ósea muchas veces era muy difícil

E: sí claro, estabas realizando ahí 2 labores que desde afuera se ven como que se pueden realizar, pero así mismo son las cargas que tienen... y ya vamos finalizando esta entrevista, pero me gustaría preguntarte desde tu perspectiva y punto de vista ¿cómo crees que es el papel de la mujer o del trabajo doméstico dentro de tu hogar? ... ¿Crees que es reconocido o valorado?

N: ahhh yo siento que si está un poco en desventaja o un poco no, mucho... porque la carga si es mía y yo siento que no, muchas veces no es reconocido ... ni siquiera por los hijos, muchas veces se acostumbran que todo está listo y perfecto ahí ... piensan que es de la nada, piensan que la ropa siempre está lista y doblada porque está ahí siempre, la cocina siempre está arreglada porque está ahí, como magia ... y pues al no hacer las cosas, no se dan cuenta que detrás de eso hay trabajo, hay que acostarse tarde, hay que de pronto no tener tiempo para hacer otras cosas... eso como que se obvia un poquito además que son muy chiquis, pero no agradecer, si mi mama... pero siento que todavía no lo reconocen

E: y digamos que ese mismo papel de madre y trabajo doméstico, ¿cómo lo ves dentro del colegio, este también es valorado reconocido?

N: No, yo siento que tampoco, hay una frase que dice que el problema es que pensamos que las mujeres... queremos que las mujeres trabajen como si no tuvieran hijos o que críen hijos

como si no tuvieran que trabajar... yo siento que es muy cierto, cuando estás en el trabajo omiten mucho que eres mamá y no estoy diciendo tampoco que porque seamos mamás que nos exijan igual, no obviamente... pero a veces me parece increíble que por ejemplo yo siendo docente, no pueda compartir muchos espacios con mis hijos, trabajando en ese ámbito de la educación ... entonces siento que no se reconoce muchas veces, eres un trabajador más, más allá de que seas docente o tengas hijos ... yo no pude llevar por ejemplo a mi hija el primer día de clases, para mí como mamá eso es muy importante, un día especial y deberían dar el permiso y más trabajando en un colegio y siendo docente ... y no tuve la oportunidad, no me la dieron y a veces siento que es como la palabra y le exigimos también a las familia de bueno estén pendientes de sus hijos, pero cuando vamos a los trabajadores no damos esas mismas garantías para que se lleve a cabo eso

E: eso es verdad

N: y pues, todo fue experiencia de virtualidad, aunque lo pinté muy gris... como que la virtualidad fue pésima, para muchos no, para muchos profes fue agradable estar en la clase y todo, pero para mí no porque no era como quería estar, no quería estar de esa forma, para mí si fue algo bastante duro, bastante feo, no lo haría otra vez, yo amo la presencialidad, me quedo con la presencialidad toda la vida por muchas razones Y fue lo que viví y experimento

E: en serio muchas gracias N, gracias por ofrecernos este tiempo y colaborarnos con tus respuestas y experiencias

Entrevista G

Entrevistadora: Listo, creo que ya está grabando. Buenos días G... la reunión del día de hoy es para realizar una entrevista, en este caso para nuestra tesis que se llama factores de riesgo psicosocial en mujeres con doble presencia en tiempos de pandemia, esta grabación va a ser vista solo por mi compañera Alejandra, que es mi compañera de tesis y también por el docente Carlos Portillo que es nuestro asesor de tesis... que más te puedo comentar. El consentimiento informado va en parte también a realizar como una explicación sobre lo que se va a realizar, pues en esta entrevista las temáticas que se van a preguntar... acá también y cuando tú quieras si te sientes incomoda con alguna pregunta, la puedes no responder o simplemente puedes decirme como no esta pregunta no la quiero responder, podemos pasar a otra pregunta... bueno, como te mencione, las dos personas que van a tener acceso a este video, a esta grabación van a ser pues el profesor y mi compañera, bueno, entonces... iniciaremos con la entrevista, va a ser como un poco más hablada... por ejemplo, me podrías por favor recordar tu nombre completo

G: hee mi nombre es G G

E: y tu edad

G: yo tengo 28 años

E: Listo ¿en dónde vives?

G: vivo en el barrio Canadá Güira en la localidad de san Cristóbal

E: okay perfecto, eh ¿sabes que estrato es esta localidad?

G: eeh 2, creo

E: vale perfecto, ¿con quién vives G?

G: con mi esposo mi hija y mi perra

E: okay, es decir que, ¿tienes solo una hijita?

G: una, dos una perruna y una niña

E: ha claro si, también cuentan y mucho, bueno ¿cuánto tienen cada uno de los integrantes de tu familia?, quiero conocer un poco más sobre ellos

G: bueno mi núcleo familiar está conformado por digamos nosotros tres y pues mi mascota, eh mi esposo tiene 30 años, mi hija tiene 6 años, es una niña y pues mi perrita tiene 7 meses

E: uy está bien chiquitica, bueno tu hija también, tu hija perruna si es bien bebé

G: si señora

E: bueno, ¿en qué grado está tu hija? me gustaría saber un poco más de ella, que le gusta, que hace en sus tiempos libres

G: bueno ella está estudiando en un colegio del barrio, está en el grado primero, ehh que le gusta a ella estar acostada, mirar televisión y lo de los niños ahorita mirar Internet... poco la trato de dejar con el celular, pero pues más o menos lo utiliza ehh no, no más.

E: okay G, bueno ¿en dónde estás trabajando actualmente?

G: bueno, primero que todo... Yo soy ingeniera en higiene y seguridad industrial, pero tengo toda mi experiencia, la tengo como tecnóloga como inspectora de seguridad y salud en el trabajo, ehh en estos momentos estoy trabajando en la dirección nacional de la policía nacional realizando unas adecuaciones de unas oficinas.

E: okay, y ¿hace cuanto estás trabajando en este campo de seguridad y seguridad ocupacional?

G: eh bueno... en este campo son varias ramas no. Pueden ser ramas como de obra, de campo, y pueden ser ramas de oficina y temas administrativos, eh yo llevo ya 5 años trabajando en este campo, todo el tiempo ha sido en campo de obra, hasta... solamente tengo un año en como en oficina, que fue el año pasado, eh Gracias a Dios, pues tuve todo el año trabajo, pero pues ya este año empecé sin trabajo... entonces, por lo mismo

E: okay perfecto, ósea que, tu no has tenido la oportunidad de como tal tener un empleo de tu profesión como ingeniera ¿cierto?

G: de ingeniería... me gradué el año pasado en diciembre

E: okay

G: entonces es muy difícil cuando, por ejemplo, tu experiencia siempre ha sido como tecnóloga y como inspectora en obras... entonces, cuando tu ingresas a buscar trabajo con el título que ya tienes en este caso mío... es como ingeniera es muy difícil, porque... porque te van a pedir experiencia casi de tres años mínimo un año, pero pues si no le dan la oportunidad a uno es como que difícil, por eso la verdad no he podido conseguir trabajo en lo que estudié en mi última profesión... digámoslo así

E: claro que sí, pues ojalá todo mejore y puedas conseguir un buen empleo estable para poder desempeñar tu profesión... eh, permítame un momentito...listo G, que pena contigo

G: tranquila no te preocupes

E: bueno, vamos a empezar además con unas preguntas ...como más, ehh dirigidas como al contenido de tu trabajo. Como tal me gustaría saber ¿qué funciones desempeñas en tu cargo? ¿Qué haces en tu trabajo?

G: hmm bueno, yo soy inspectora de obra, inspectora de seguridad y salud en el trabajo... entonces, yo soy la persona responsable de los trabajadores en caso tal de :de que ocurra un accidente, de que se lesionen, soy la persona encargada de hacerles inspecciones... ejemplo en el campo, en campo utilizamos casco, botas, guantes, tapa oídos... son todos los elementos de protección personal, ah las herramientas también se le hacen inspecciones a los materiales y se les hace también charlas, pausas activas, capacitaciones, ósea yo soy la que tengo que velar por la salud de ellos en caso tal de que haya un accidente, yo soy la principal responsable de que sea

grave, mortal o leve... siempre la investigación del accidente la voy a realizar yo y de ahí la principal responsable soy yo, porque yo soy la que tengo que velar de que, que... que si pasó un accidente, un ejemplo, qué se cayó una piedra, le golpeó la cabeza... Pues si el trabajador tiene el casco... Puede digamos disminuir el golpe, pero si no lo tiene, porque no lo tiene sí está trabajando en una obra... entonces ahí entro yo como la responsable de porque no los trabajadores no tienen sus elementos de protección personal

E: Okay, entiendo, tienes una labor bien... con mucha responsabilidad, porque realmente yo creo que estos tipos de trabajo, pues realmente requiere la responsabilidad de las otras personas, también, en el caso también como tú lo decías... tener sus elementos de protección personal, reducir su riesgo en el campo del trabajo, qué bueno...

G: dicen ellos, dicen los trabajadores... es que usted no hace nada, en realidad tenemos... uno hace la labor como tal el trabajo de uno en la mañana, qué es lo más tedioso, que llenar formularios, hacer las capacitaciones, las charlas y todo el tema... ya en el transcurso del día, lo que uno hace es estar digámoslo... como ellos le dicen a uno, fastidiándonos, molestándonos todo el día de que póngase, mire por qué no lo hace, porque no sé, entonces qué te llama... cuando ya son personas ya muy antiguas en esos trabajos, entonces el decir de ellos es llevo toda la vida trabajando en esto, en estos temas y hasta ahora usted me viene a decir que tengo que hacer... entonces es como también uno encontrarse con esa clase de personas, que usted dice me toca o me toca cuidarlos, así no les guste a usted pero entonces... es saber hablarles a ellos porque si uno se va a encontrar de ellos... ellos no le colaboran a uno y más más tedioso le hacen el trabajo aún

E: claro

G: entonces, entre mejor que uno sea con ellos... más suavcito uno los va llevando y mejor haciendo su labor

E: incluso, también pues pueden mejorar su dinamismo tanto en la parte de ellos como trabajadores en... en obra y pues tú como responsable de ellos y si es bien, es bien importante tu labor porque realmente yo pienso que todas las personas debemos siempre cuidarnos para ir reduciendo los riesgos que uno pues ven, ya sea en sus diferentes campos profesionales, pues se puede reducir, no, y como tú lo dices las personas mayores por decirlo así que ya, que ya han tenido como un un largo tiempo de experiencia son como las más difíciles de llevar

G: porque va a llegar uno que es un niño al lado de ellos a darles órdenes, entonces, para ellos es horrible que una persona tan joven le diga a ellos que tienen que hacer

E: correcto G, estoy muy de acuerdo contigo, bueno ¿hay alguna función que a ti te guste o te llame la atención realizar de tu trabajo? ...en la que más te guste, lo que más te guste

G: lo que más me gusta es interactuar con ellos, uno con ellos aprende demasiado, por ejemplo, digamos lo que te digo yo trabajo en obra entonces... eh uno aprende que a pegar en bloque, que a limpiarlo, cosas así o qué

E: y ¿hay alguna que no te guste?

G: la grosería, se puede encontrar uno en este campo con cualquier tipo de persona tanto groseros como muy amables, entonces el tema, es la grosería de muchas personas

E: y eso es verdad, pero también hay que saber llevar a la gente y como tal enseñarles que ante todo al respecto y a partir de esto pues se puede crear una relación muy fortuita entre ambas personas

G: sí señora, eso sí es verdad

E: listo G, ¿sientes que en algún momento tu trabajo se ha vuelto rutinario o de alguna forma se ha vuelto monótono?

G: sí, ya uno sabe lo que te decía ahorita... ya uno sabe que uno llega llena formatos, de la charla, hacer las inspecciones de todos los elementos de protección personal, de las herramientas del área de trabajo y pues tú sabes cómo dejaste el área en la noche y pues al otro día cómo la vas a encontrar, entonces es como... como no sabe él cuando uno trabaja, pues uno ya sabe que el trabajo es la segunda casa... es más que todo el hogar de uno, uno... a la casa llega a dormir y hacer de comer no más

E: es verdad G, en... en el caso si no estoy mal, tú laboraste de forma virtual el año pasado en el trabajo que nos indicabas de oficina ¿verdad?

G: Sí señora, yo trabajé el año pasado con el... con el Sena en el área igualmente de seguridad y salud en el trabajo, entonces fue todo el que todo el año virtual, si iba... iba por ahí una vez al mes a la oficina y eso era como por hacer inspecciones y no más entonces sí fue todo el año gracias a Dios, pues estuve trabajo todo el año, pero todo el año fue virtual

E: ok, ¿era igual de monótono en la virtualidad a comparación del trabajo que tienes actualmente que es totalmente presencial o eso no cambió?

G: lo que pasa es que cuando tú estás trabajando virtual y tienes hijos, tienes responsabilidades en tu casa... entonces, mientras que tú has trabajado... entonces qué haces tú, te levantas más temprano, adelantas desayuno, adelantas almuerzo para qué, para levantarse, después a bañar a los niños, arreglarlos para que todos digamos... como todo estaba el año pasado y virtual arreglar los niños para que tomaran sus eh sus clases virtuales, entonces era como más... es más trabajo, por qué tienes que trabajar en la casa, de tu casa tus labores de hogar y tus labores laborales, que tenemos que responder por las dos cosas al mismo tiempo... después les dijimos que la niña tuviera que ir al colegio tenías que correr para ir a trabajar e ir a correr, a correr a recogerla del colegio

E: es verdad, si hay como un aumento en en las cargas tanto laborales como domésticas, bueno entonces en en cierto modo

G: pero para mí fue la mejor experiencia, porque tengo más tiempo para mi hija

E: Ok, bueno en este en este punto hablando ya de la monotonía ¿cómo te sientes tú cuando, pues tu trabajo se vuelve tan monótono?

G: dime

E: ¿cómo te sientes tú cuando el trabajo se vuelve tan monótono?

G: ya tú sabes qué hacer, entonces, ya sabes a qué hora llegas, de qué horas a qué horas haces como, ya ya te sabes tú programación diaria oh

E: ok y ¿tú cómo te sientes con eso? tal vez no sé, te gusta o te sientes cansada o en dado caso tal vez estás aburrida, no sé... ¿cómo te sientes con la monotonía de tu trabajo?

G: me gusta, pero a veces es mejor uno aprender y tener día a día como cosas diferentes, entonces eso como que eso depende también del proyecto en el que tú estés, por ejemplo, he tenido varios trabajos que todos los días es un corre corre y para mí la verdad mucho mejor así que tú tengas que hacer porque el día se te pasa volando

E: Ok, ósea que muchas veces en este trabajo que tienes actualmente y sientes que el tiempo se pasa super lento porque tus... como tal tus actividades macro las desempeñas en horas de de la mañana

G: Si, al inició la jornada

E: ok, bueno y ¿qué actividades realizas cuando te sientes, pues aburrida, un poco aburrida en este lapso de tiempo después de la mañana?

G: me pongo a llenar formatos, a revisar formatos o pues como ahorita todo eso suena celular, me pongo a mirar el celular

E: Ah ok, sí claro, matar tiempo claro que sí y en su momento cuando sentías alguna monotonía de manera virtual ¿qué actividades realizabas? ¿las mismas de ver tu celular?

G: adelantaba cosas en la casa, por ejemplo, digamos que tenía que hacer un informe... entonces hacia el informe o tenía que hacer alguna capacitación o asistir a alguna capacitación, entonces así como quien dice... tengo el celular, pongo la capacitación al lado de la cocina y voy adelantando, lavando los platos, haciendo el almuerzo, haciendo...

E: perfecto ¿tu trabajo generalmente te permite adquirir un digamos que es cierto son nuevos aprendizajes día a día?

G: depende del campo, sí está el campo de obra si no... que te decía, si la actividad es como que tengo varios frentes de trabajo, digamos un ejemplo unos que enchapan, otros que levantamos Drive, otros que funden en concreto... entonces tú vas a aprender a limpiar, amarrar hierro, a trabajar, trabajar ya cómo se hace el... el... el pegue del enchape, pero cuando digamos su trabajo es solo eh, por ejemplo, ahorita en estos casos subir material

E: sí claro

G: entonces, subir la arena, que deja en el primer piso al cuarto piso, sube la tableta que dejan del primer piso al cuarto piso... entonces no es mucho lo que aprendas... es dependiendo del campo y de la del proceso en el que ya se vaya a la construcción

E: claro, si te entiendo... digamos que en este caso ¿que sientes que no aprendes mucho y en esta área de trabajo? ¿qué haces ante esto? es decir, ¿buscas aprendizajes? por yo qué sé, plataformas digitales o ¿estás ahorita realizando algún ...alguna especialización... algún otro estudio?

G: pues estudios sanitarios, realizando... Como te contaba anteriormente acabé de terminar de estudiar entonces estos 5 años que llevo trabajando, me la he pasado también estudiando para alimentar mi conocimiento y poder tener como más ofertas laborales y más crecimiento laboral, pero si me estoy... digamos como en una plataforma que descargue de inglés para... para aprender inglés y pues con la niña también hemos tenido la el tema que se nos ha venido la cabeza a aprender inglés entonces porque la idea aquí ya es irnos otro país entonces el inglés

E: es muy importante y a uno le ayuda mucho, si tiene un poco de complejidad, pues claramente porque uno no está afianzado con... con este lenguaje por decirlo así, pero el inglés es muy bueno, le abre muchas puertas a uno... no más aquí a nivel Bogotá si le abre muchas puertas a uno y pues más si tú te quieres ir para otro país que requiera el lenguaje... entonces pues si te va, te va a aportar demasiado

G: y la verdad pues digamos en la edad que tiene la niña, tú sabes que en esa edad es donde ellos más aprenden y más con las cosas como más rápido

E: eso es verdad, ellos son como una esponjita, absorben todo... entonces es como la hora de... de enseñarle puede ser idiomas, incluso ella si no estoy mal está estudiando cómo lo mencionabas en un inicio, entonces sí potencializar mucho las bases de inglés porque en esa edad uno aprende mucho

G: sí, eso sí es verdad

E: bueno G me gustaría saber ¿cómo era tu jornada de trabajo cuando laborabas desde tu hogar? eh ¿hubo algún cambio respecto a tu presencialidad? es decir versus el trabajo desde casa versus el trabajo desde lo presencial

G: bueno, pues digamos en oficina el horario se maneja desde las 8 o allá donde yo estaba lo manejamos desde las 8, de 8 a 5, digamos es... era el horario, no pero hay veces eran las 7 de la noche, 7:30 h y tú no habías terminado tu labor pero estabas desde casa... porque, porque lo que tú haces doble trabajo se te va a retrasar, uno entonces, pues estás pendiente de tu hogar y al mismo tiempo estás pendiente de tu trabajo laboral... en cambio, digamos ahorita que estoy presencialmente es de 7 de la mañana a 5 de la tarde, tú trabajas desde las 7 de la mañana hasta las 5 de la tarde y ya, sales para tu casa y haces tus quehaceres de la casa... pero si tú estás en la casa, entonces puedes seguir trabajando común y corriente... quién sabe hasta qué horas, de cosas de tu trabajo y al mismo tiempo haciendo cosas de la casa, porque tú con niños... entonces mamá ayúdame a hacer la tarea... mamá es que la ropa, mamá es que el almuerzo... entonces estás haciendo todo al mismo tiempo

E: sí, eso es verdad, se incrementa más el tiempo laboral y pues también precisamente le... le puedes también, digámoslo así aportar un poco más a tu familia, es decir, en el caso de tu hija si te pedía por favor ayúdame mamá con... con esta tarea, pues tú eh accedías a esto y pues también es muy bueno porque uno... cómo decirlo, comparte más con ellos

G: así esté en la casa trabajando y se te alargue más la jornada laboral, pero tienes más tiempo para ellos

E: ok G, bueno eh ¿en tu lugar de trabajo es permitido tomar pausas? ¿Pueden ser activas durante tu jornada laboral?

G: durante mi jornada laboral sí y como tal son... Digámoslo como obligatorios, pues en el área donde yo trabajo es salud en el trabajo, no... entonces la principal es la salud de los trabajadores, aquí como te decía... que es el tema de ...de trabajo pesado, con materiales pesados, entonces es en la mañana la calistenia, la charla, la pausa arriba, que si estoy cansado entonces estira el cuello, los pies, las manos... pero como tal la pausa activa, así que si te quieres ir a tomar un vaso de agua, un jugo, comerte algo no... puedes hacer, no hay ningún inconveniente

E: claro, que bueno y eso también... bueno pueden jugar cómodos y algo positivo y negativo porque también hay muchas veces la gente se puede aprovechar de esto, como precisamente otra si lo pueden utilizar para descansar así sean 5 minutos... bueno G, ¿tu horario te permite desarrollar todas tus actividades laborales?

G: Si

E: ok G, en tu caso cuando estuviste de manera virtual decías que a veces alargabas tus jornadas laborales por cumplir tus quehaceres laborales, por decirlo así en... en dado caso ¿a ti en algún momento te... bueno, te tuviste que extender, por decirlo así como obligatoriamente en tus jornadas laborales?

G: sí, para asistir de pronto a reuniones o entrega de informes, entonces sí

E: y ¿cómo te sentías con este aspecto?

G: ya se agotaba uno, estar porque, por más que uno no quiera, es todo el tiempo o sea yo entiendo y de verdad mira las personas que trabajan en una oficina todo el día sentados, por ejemplo, mi trabajo es en campo... por eso me gusta tanto el campo porque es chévere, tu caminas, tú conoces, te hablas con la gente, conoces la gente, sabes qué piensa la gente del trabajo, que necesidad también puede tener... en cambio tú en una oficina estás encerrado y no conoces a nadie más, ya digámoslo, en oficina como tal cuando uno trabaja en la oficina oficina ya es como más frente al computador y mira el computador, de pronto hablas con la gente cuando sales a tomarte o un tinto o cuando ya vas a almorzar

E: sí eso... eso es verdad, digamos que sí he vivido un poco la experiencia que tú mencionas y realmente pues hay poco contacto personal, por llamarlo así y como lo mencionas si es en horas de almuerzo o, en dado caso, en un descanso que... que nos den

G: o cuando tienes que ir al baño que te topas con alguien

E: claro que sí, bueno G me gustaría preguntarte si ¿sientes que en algún momento te afectaron estas jornadas extensas de trabajo?

G: no, no la verdad no... pues no fueron muchas tampoco, entonces no, no me afectaron

E: y en su momento ¿tenías como la posibilidad o junto con tus compañeros de... de expresar esa inconformidad frente a estas jornadas extensas?

G: pues es que igualmente o tienes o tienes que cumplir con tus obligaciones, entonces si tú dices algo, pues agilízate más, va a ser la respuesta o cuadra más sus tiempos

E: claro que sí, te entiendo perfectamente, si tienes toda la razón porque pues uno inicialmente pues debe cumplir con su trabajo, no, pero también se deben respetar los horarios laborales, entonces... si hay como un vaivén de responsabilidad versus tiempo, pero pues inicialmente se deben respetar los los horarios ya establecidos

G: pero si tú le vas a decir a tu jefe algo de eso... entonces tu jefe no que te va a decir eso, no se pare tanto, tómese más poquito tiempo de almuerzo o no se vaya, no se levante al baño para que pueda cumplir con su trabajo porque lo necesito hoy y es hoy, hoy no sé no me importa la hora... entonces ahí es cuando te tienes que extender

E: ok G, si tienes toda la razón y pues claramente muchas veces no, no.... muchas personas no entienden como también las necesidades de uno porque si uno se extiende en su trabajo también le quita tiempo de calidad a su familia

G: sí señora

E: Por otra parte, me gustaría preguntarte si ¿has trabajado en algún momento bajo presión?

G: no, la verdad muy poco

E: ok ¿y en tu trabajo del año pasado que fue virtual totalmente?

G: pues ahí, era como el corre, entrega de informes, entregamos informes mensuales y pues como te cuento... era en Excel, entonces era a nivel nacional... manejaba todas las regionales entonces era el corre corre de responderle a una y responderle a otra... que entonces ese sí era como el tema ahí con ellos pero

E: en su momento eh ¿no te sentiste trabajando bajo presión?

G: muy pocas veces

E: ok y en esas

G: facilitar las cosas y pues lo que te digo cuando no trabajaba hasta tarde, hasta altas horas de la noche... entonces como que adelantaba un poquito para que al otro día tuviera un poquito menos, de que me estuvieran diciendo ya, que pasó, por qué no está, porque falta esto, porque mire porque... no sé qué por.... entonces para que de pronto no al otro día mi jefe no me dijera cosas así preferiría trabajar un poquito más tarde y adelantar para no para que no me estés

E: bueno en ese caso, me decías que te sentías un poco estresada con... con este con estas veces que te tocaron en pues trabajar bajo presión eh aparte del estrés ¿cómo te sentías, valga la redundancia, trabajando bajo presión?

G: cansada, agotada... a veces uno como que, si ya no puedo más, de verdad que quisiera ya rendirme, pero pues uno no tiene que estar como dejando las cosas botadas o tiradas sino tú tienes que responder y eso va a demostrar tu profesionalismo en tu trabajo

E: claro que sí, en este caso me mencionabas que esto aumentaba como a final de mes para entregar informes ¿verdad?

G: sí señor

E: ok G, ¿crees que el trabajo en casa trae algunas ventajas o desventajas?

G: una de las ventajas... pasar tiempo con... con la familia así sea de pronto que uno como que no está siempre ahí al 100 % como quisiera, pero en mi caso, por ejemplo, con mi hija... entonces yo estaba pendiente de llevarla, de estar pendiente de las tareas, de las clases, de que almuerce, de que se arregle, de pasar así sea tiempo con ella, de ponerle una película... pero tienes tiempo con ella, cuando tú trabajas digamos, por ejemplo, presencial que ya digamos uno vive los dos... los dos ambientes, entonces tú sabes que sales de tu casa, por ejemplo... En mi caso, yo salgo de mi casa, la levantó, dejó desayuno hecho para ella y ya que llegue digamos mi mamá, que es la que me cuida a la niña, la arregla y la lleva al colegio... entonces es una época, que no se pierde de ellos ya cuando yo llego... ya ellos, ya está comida, ya le han dado de comer ya yo llego a esa recogerla, irnos para la casa y acostarme a dormir... entonces es poco el tiempo que tú tienes con ella y para eso hay que aprovechar, digamos el sábado en la tarde que es digamos el que me queda a mí y el domingo

E: Ok, en este caso... como lo mencionas aprovechas este sábado y domingo entonces me gustaría indagar un poco si ¿sueles realizar actividades con tu familia, pues, en tu tiempo libre? y ¿qué tipo de actividades realizan?

G: pues, vamos al parque con la niña y con mi esposo y con la perrita, vemos películas en la casa, mi hija es mucho de lo que le guste, estar acostada, estar con uno arrunchada o viendo televisión o jugando en la casa, así sea, con las muñecas o que uno se deje peinar, maquillar, eso es lo que más le gusta a ella... soy de las que no me maquillo, pero ya tiene un mundo de maquillaje, entonces ella aprovecha y coge, lo coge a uno es de muñeca

E: de maniquí, de mostrador de práctica

G: sí ya ella practica con uno, consideras digamos que tu trabajo te permite pasar tiempo de calidad con tu familia o en bueno en su momento varió algo la virtualidad

G: sí sí o sea lo que te decía anteriormente, trabajando virtual en... pues pasan más tiempo con ellos trabajando presencial, pues igualmente o trabajas o no o no comes... Lastimosamente acá es así, tienes que trabajar para poderte alimentar y poder sobrevivir y subsistir como tal alimentación, arriendo, todo... entonces, como que en cualquiera de los dos ambientes se tenía como casi el mismo tiempo de pronto la veía más en que nos viéramos como más la cara cuando yo trabajaba virtual que como estoy ahora presencial... pero es que así como al mismo tiempo que tenemos para estar haciendo cositas así, porque yo trabajo en la casa, ya no me podía empezar a maquillar porque yo estaba en reunión pues no me iba a maquillar sí estoy haciendo

informes, no me podía dejar molestar, es como que ella en sus cosas y yo las mías nos veíamos si, estábamos juntas... pero no no compartíamos mucho

E: ok G, ¿qué piensas sobre el trabajo desde casa?

G: Es bueno, hay muchas actividades que se pueden hacer desde casa, hay muchas que no como el tema de construcción, el tema de construcción es presencial pero hay muchísimas actividades que si se pudieran manejar desde casa, yo creo que todo el tema administrativo y todo el sistema se puede manejar desde casa... tú le das un equipo o los mismos recursos que vas a dar en una... en una oficina los puedes dar para que trabajen desde casa, un ejemplo en vez de auxilio de transporte puede hacer puede ser un auxilio de digamos de internet

E: sí

G: y la gente puede trabajar igual puede responder y lo sé porque lo viví también el año pasado... entonces, mucha gente allá, ya cuando estábamos retornando como tal a la normalidad que era poquito el aforo, pero se podía retornar... mucha gente decía, pero yo te estoy cumpliendo, déjame seguir trabajando desde mi casa que no me tengo que estar en arriesgando a transportarme y a comerme esos trancones, pero te voy a responder igualmente con lo que tú me estás solicitando

E: claro que sí, me gustaría saber un poco más de cómo distribuías en su momento en el trabajo desde casa ¿cómo distribuías el tiempo entre las labores del hogar y las labores de tu trabajo?

G: bueno, como te digo... entonces entraba a las 8 de la mañana, entonces me levantaba tipo 6 de la mañana, adelantaba desayuno, adelantaba lo más pesado digamos del almuerzo... eh mi hija a veces tenía clase temprano, a veces no, entonces como que cuando no tenía clase temprano la dejaba que durmiera todo lo que quisiera, con eso yo me podía conectar y trabajar y hacer y adelantar lo que más pudiera... ya cuando ella se levantaba, entonces me tocaba ponerle pausa a mi trabajo que era tipo 10:30 de la mañana para darle desayuno, arreglarla, organizarla... organizarla y el apartamento rápido, ya cuando ya la dejaba desayunando y arreglada entonces ya seguía yo con mis labores de... de trabajo eh al almuerzo era lo mismo, entonces digamos me tomaba como de 12 a 1, entonces en ese tiempo... eh me faltaba algo salía corría compraba lo que me faltaba para el almuerzo, vuelva haga ya como había adelantado, digamos lo más pesado entonces como que ya era más rápido... terminé de hacer el almuerzo, sírvale el almuerzo a ella, almuerza... almorzaba yo y si no otra vez hasta las 5:00 de la tarde

E: sí claro y el tiempo se vuelve más limitado, no, entonces ya si vas a almorzar debes comer fuera de tu hora laboral porque de tu hora de almuerzo... porque pues precisamente en esa hora estabas terminando de hacer tus quehaceres y tu almuerzo

G: cuando tú trabajas en presencial tú haces desde la noche ideas, todo adelantado en la noche entonces llega pero yo salgo de aquí a las 5:00 de la tarde, estoy llegando casi 7:00 de la noche a la casa, hago comida, hago almuerzo y empacó al otro día, organizó, arreglo uniformes, arreglo el apartamento... entonces al otro día tú ya no vas a dormir, digamos, lo que te acuestes a las 9:00 de la noche no te vas a acostar casi a las 10 desde la noche dejando todo organizado y al otro día levantarte a las 4:30 de la mañana, por tarde 5 para alcanzar a salir antes de las 6:00 h

de la mañana para llegar a tu trabajo... entonces, ahí es cuando tienes que completar los horarios en la noche pues trasnochar para dejar todo listo

E: en su momento de virtualidad te... ¿Se te dificultó un poco llegar al consenso de distribuir tu tiempo tanto para los dos quehaceres laboral y de hogar?

G: al principio fue terrible

E: sí

G: o me cogía la tarde para yo arreglarme o me cogía la tarde también para conectarme... entonces que tenemos reunión a tal hora o se me pasaba o estaba precisamente en la estufa, cocinando o me había tocado salir a traerlo el almuerzo... entonces corra y no puedo y siempre era el corre para alcanzar a hacer una cosa o la otra

E: claro, sí, sí porque realmente uno se enfrenta a algo totalmente nuevo esto no lo teníamos planeado en ningún momento ehh ni por la mente siquiera

G: por lo mismo porque no se vuelve... se acostumbra a todo ajá entonces la costumbre de... de yo me voy a las 5:00 h de la mañana para llegar a las 7:00 de la mañana o yo me voy a las 6:15 para llegar a las 8:30 h 7:30 h entonces como que tú ya tenías todo planeado, pero con este giro que le dieron a uno en la vida, pues entonces como que acomodo se reacomode sus horarios

E: sí es totalmente cierto, en este caso, la empresa en la que laboras virtualmente ¿les brindó a ustedes alguna ayuda, algún recurso para afrontar de mejor manera toda la parte de virtualidad? es decir... ayuda con internet, computador, otros materiales o ¿no?

G: pues allá, yo era contratista, entonces yo tenía que correr con todos los gastos... pero digamos los trabajadores que yo conocí que eran de planta, a ellos les facilitaron fue el tema del computador, algunos... los que no tenían esa ayuda entonces tenían... tenían que ir a la sede a trabajar presencialmente

E: correcto, sí claro un poco más difícil porque en ese momento uno tenía muchísimo miedo de exponerse... bueno G, me gustaría saber tu ¿qué piensas o para ti qué es el trabajo doméstico?

G: es el trabajo más pesado

E: ¿por qué? Cuéntame un poco más de esta percepción tuya

G: porque... un ejemplo, eh tengo digamos la experiencia de mi mamá que ya trabajó casi toda la vida en servicios generales, entonces como que digamos trabajo tanto en casas como en oficinas, en las casas es y en oficinas igual, ósea los dos lados es como limpiarle el mugre a la gente cuando es cochina y estar haciéndole los quehaceres a la demás gente; sí es un trabajo y uno lo tiene que hacer con todas las ganas del mundo, pero hay mucha gente que es muy desagradecida, entonces pues como yo tengo... como le dicen a los de servicios generales, no, tengo a mi sirvienta que ella mire que hace y como levanta las cosas que si yo me tomé un tinto acá, pues que ya recoger pocillo o digamos en las en las oficinas es porque no hay tinto porque no hay cómo que no ven que la persona siempre va a estar ocupada o trapeando barriendo

limpiando el polvo o haciendo el tinto, el agua aromática atendiendo al jefe siempre van a estar corriendo de lado a lado teniendo contento al jefe y a los demás

E: es verdad, sí claramente en tu caso que... ¿qué labores domésticas realizas en tu casa?

G: lavar ropa, lavar la loza, cocinar, arreglar el apartamento, lavar el baño... pues, todo, la verdad todo

E: lo que comprende todo el aseo de la casa y el cuidado de la casa

G: y del largo de la familia, porque pues si tu no lavas la ropa de tu esposo, tu hija pues que se van a poner mañana si todo esto sucio... entonces tú puedes llegar muy cansada de trabajar, pero tienes o tienes que ponerte a lavar y ponerte a cocinar, no puedes dejarte caer la casa porque estás cansada

E: eso es verdad, alguna de estas labores que me acabas de mencionar ¿te estresaba o agotaba más?

G: la pensadera de qué hacer al otro día de comer, hoy hice esto, mañana que hago... a la niña le gusta, pero a él no le gusta o a él le gusta y no no molesta casi, pero a ella no le gusta, entonces no sabes a quien complacer

E: ok G, generalmente en tu casa ¿quién es la que realiza estas labores o el que realiza estas labores domésticas?

G: yo

E: ok y antes... antes de la virtualidad y en la virtualidad ¿hubo algún cambio o siempre fuiste tú?

G: no, siempre fui yo, pues de pronto él me colabora con ahorita, por ejemplo, que estoy digamos en presencial, ehh me tocó digamos en decirle a mi mamá que me colabore con la niña entonces, yo antes de salir de la casa entonces dejó desayuno adelantado para ella, la dejó medio levantada, medio desperezada a veces cuando alcanzó que de pronto mi mamá no ha llegado algo me toca levántela y mécala a bañar dejarla bañando, que a mi mami llega y la termina de arreglar o si no si mi esposo no madruga... entonces él es el que se encarga de la niña, pero pues yo le tengo que dejar el desayuno hecho, el único que he visto en la maleta lista que son listos pero él se encarga de llevar hay

E: Ah ok G, perfecto pues digamos que en cierto modo hay una colaboración, se podría decir por parte de tu esposo, si te apoya en algunas cuestiones... pues en tu caso pues de tu hija y pues esto uno lo valora mucho porque siente como muchas veces, un tal vez por decirlo así como una carga menos ¿no?

G: sí él es... Igualmente, él no es amante de la cocina pero pues le gusta cocinar cuando... lo cuando le ...cuando se mete la cocina como que nadie más se meta que yo estoy cocinando entonces, me relajo un poco y tengo un poquitico más de relajación para mí

E: claro sí, ¿sientes que el trabajo doméstico generalmente es valorado o reconocido en tu casa?

G: yo creo que en mi casa, digamos soy yo, una vez hice el experimento porque mi esposo y mi hija estaba cogiendo la costumbre y que se quitaban la ropa que se cambiaban para empijarsen y la dejaban... oh ok, entonces como que la sirvienta está ahí, entonces ella me recoge para que me preocupe ahí les dejé dos días la ropa, venga pero qué pasó es como que acostumbresen también que ustedes tienen patitas, tienen manitos.... si pueden echar la ropa a la canasta de la ropa sucia, entonces hay como que ellos se van dando cuenta que si uno no está detrás de ellos pues la casa se va a ver desordenada iba a dar pena que alguien llegue

E: sí, tienes razón ...digamos ¿tienes la misma percepción de que este trabajo doméstico se ha valorado tanto en en el trabajo como en la sociedad o sea es poco reconocido realmente?

G: sí

E: Ok G, ¿cambiarías algo?

G: hay muy pocas personas, saben muy pocas personas saben lo que lo... lo que la digamos la señora de servicios generales está haciendo porque si ella no le hace aseo al baño el baño se cae del mugre, no todos somos, no todas las personas son limpias o somos limpias

E: eso es muy cierto G, bueno estaba pues ya sería nuestra última como tal, te agradezco infinitamente por hacer parte de este proceso investigativo que en este caso nuestra tesis y espero que tengas un excelente día una muy bonita tarde y muchas gracias por colaborarnos con esta entrevista

G: dale tranquila, con mucho gusto, que tengas un muy buen día

E: igualmente G, hasta luego, vale gracias, hasta luego.

Entrevista D

E: Buenas noches D

D: buenas noches Jeimy

E: ¿cómo está?

D: muy bien gracias y ¿usted?

E: yo, de igual manera, muy bien gracias a Dios... bueno D inicialmente pues comenzaré a explicarte un poco la parte del consentimiento informado, tú roles como participante y pues está... esta entrevista se utilizará como parte investigativa en nuestro ...de nuestro trabajo de tesis, básicamente te informo en este... en este pedacito de grabación que mi compañera se llama Alejandra Aguilar es mi compañera de tesis y el docente que es nuestro asesor de tesis, se llama Carlos Javier Portillo docente de la Facultad de psicología... básicamente aquí se entra como a un espacio a conversar ciertos temas de tu experiencia trabajando desde casa a partir de la pandemia, qué más comentar... digamos que quien tendrá acceso a esta grabación, como te comentaba solo será mi compañera Alejandra y el docente Carlos para digamos validar esta información

D: no hay problema

E: vamos a tocar ciertos temas de como te mencionaba tu familia, tu trabajo es un poco más conversar de ciertos temas... emm para ver cuál es tu posición, cómo te ha ido, cuál es tu experiencia frente a estos temas

D: De acuerdo

E: cualquier pregunta que después tengas, o te sientas incómoda me lo haces saber diciéndome como... no esta pregunta no prefiero responder lo podemos seguir con la otra vale

D: vale

E: no hay ningún problema y de igual manera tú en cualquier momento me puedes decir... ya no quiero que me grabes más me siento incómoda o bueno como te sientas todo es válido y muy respetable

D: claro que sí

E: listo D, bueno, vamos a comenzar me gustaría un poco conocer más de ti me podrías recordar por favor tu nombre completo

D: bueno mi nombre es D y yo tengo 32 años, digamos como a grandes rasgos de mi vida pues eh convivo con mi esposo, mis dos hijos... hija ¡ay! perdón se me cayó el celular... mi hija que tiene 12 años y el niño 6

E: perfecto y bueno tienes ya una familia conformada y si ya están bien grandecitos tus niños, aunque siempre serán bebés...

D: así estén más grandes que la casa, van a ser los bebés de uno y si afortunadamente tengo una familia conformada ya hace 14 años

E: uy ya bastante tiempo, D...me gustaría saber un poco del barrio donde vives, la localidad... ¿sabes qué estrato es?

D: sí yo vivo en el barrio de Canadá güira, esta es la localidad cuarta de San Cristóbal y digamos que, en el barrio, en la ubicación que estoy es estrato 2

E: ok, perfecto, bueno me comentabas que vives con tu esposo y tus dos hijos ¿Vives con alguien más o tienes mascotas?

D: digamos que yo convivo en la casa de mi suegro, pues ellos no están todo el tiempo, acá cada uno vivimos como en... en su apartamento, pero dentro de mi núcleo familiar, pues mis hijos mi esposo y nuestra mascotica, que es Kiara es una perrita

E: perfecto y Kiara ¿cuántos añitos tiene o aún es bebé?

D: tiene cuatro años, pero es la bebé de la casa también

E: Ah sí claro una hija más podría decirse

D: si una hija más, sí... sí

E: ok perfecto ¿en qué grados están tus hijos D? ¿en qué grados de escolaridad?

D: bueno... Jeremy está en este momento voy a iniciar como un proceso estudiantil a raíz de la pandemia, pues inició como el colegio, pero pues tomé la decisión de sacarlo, porque al ser su primera... su primer año pienso que es la base fundamental para arrancar entonces pues volví y retomó nuevamente el año pasado y vamos en el proceso... y Sara está en grado séptimo, también pues afortunadamente le ha ido bien esta hace dos años en un nuevo colegio súper

E: bueno D...me gustaría preguntarte un poco más de ti, bueno me gustaría saber ¿a qué te dedicas? ¿En qué trabajas? ¿Cómo te ha ido en tu trabajo?

D: bueno... pues a qué me dedico, soy varias cosas ¿no? esposa, empleada y más en cuanto a mi actividad laboral pues yo trabajo en una constructora se llama Amariló, soy asesora sénior... ya llevo 6 años ahí y qué más remedio que más

E: ¿cómo te va en el trabajo? ¿En qué empresa trabajas? ya me dijiste que en amarillo ¿verdad?

D: Amarilo, sí pues afortunadamente pienso que la respuesta de cómo nos vaya todo lo que se hace con pasión es importante y desde que ingrese a amarilo he hecho mi trabajo con pasión, me va muy bien afortunadamente y estamos en una... en una cosa... en un constante aprendizaje de todo quizás así llevamos 5101520 años en cualquier lugar pienso que uno está en proceso de estar creciendo pero pues vivo muy feliz en lo que hago

E: claro de estar creciendo y también de aprendizaje continuo porque todo va mejorando todo se va como innovando y desarrollando.... no, no es lo mismo como por ejemplo los computadores

de hace 8 años versus las máquinas que venden hoy en día... entonces creo que también si es como un proceso, también de aprendizaje continuo en cualquier ámbito

D: ajá, también a raíz de la pandemia total no solamente en nuestro país sino a nivel mundial y así no nos gustase mucho, pero tuvimos que adaptarnos al tema de la tecnología, y bueno eso fue para desde los niños pequeñitos hasta la persona mayor... que eso fue un giro para todos y un proceso de adaptación y aprendizaje constante

E: claro que sí, aquí está para ver cómo la capacidad del ser humano para adaptarse a situaciones que totalmente eran inesperadas... pero bueno D, me gustaría saber ¿cuánto tiempo llevas trabajando en amarillo?

D: en amarillo llevo trabajando 6 años, voy a cumplir 7 años... yo esa es la permanencia como también como preguntabas hace unos minutos he tenido un crecimiento afortunadamente y bueno día a día aprendiendo y esperando crecer más como como profesional, seguirme formando, estudiando y pues recientemente actividad laboral

E: claro que sí D, ¿qué haces en tu trabajo? ¿cuáles son como esas funciones que tú desempeñas que sean principales?

D: que no hago... bueno pues la actividad principal de Amariló es vender, vender viviendas... viviendas nuevas como foco principal y pienso que es lo más importante y lo que me hace ser tan apasionada de ello es que más venden un ladrillo o una casa, de vender sueños para las personas como actividad general... pues, Amariló tiene digamos que la ventaja frente a otras constructoras y es que los asesores o las personas que estamos frente o dejar al cliente hacemos todo el proceso desde el momento en el que el cliente se para hasta el momento de la entrega y de ahí para allá, entonces digamos que yo normalmente lo que hago es desde el principio, asesorar al cliente, cómo comprar una vivienda, cómo hacer ese sueño realidad y guiarlo en su proceso de promesa de compraventa... guiarlo de cómo debe ir a una notaría y escriturar llegar el momento pues que más anhelan y es que se les entregue las llaves de su apartamento y ...y que ellos pues sientan esa gran felicidad y de ahí para allá ya todo el tema legal también, entonces el tema de desembolsos de créditos y demás, digamos que es como... como a grandes rasgos los que se hace y todo lo que hay debajo y porque no todos los clientes llegan hasta su gran proceso de entrega de muchos clientes, pues se quedan en la mitad del camino cuando inician y todos esos procesos operativos son son los que realmente yo más trabajo en este momento

E: qué bueno D, si tienes una gran labor y realmente el ser humano también es... es como constructor de sus propios sueños y por qué no alcanzarlos qué bonita labor tienes

D: gracias

E: bueno, ¿hay alguna función que te guste realizar más?... que tú digas cómo esto, esto realmente me apasiona ¿alguna función en específico en tu trabajo?

D: pienso que lo que más me gusta es firmar el primer documento del que arranca este sueño

E: okey

D: yo pues, trabajo en este momento proyecto donde... donde vamos a construir una gran ciudadela y no solamente estoy hablando de apartamentos de estrato dos o 3, sino hasta viviendas de estrato 6 pero nada es tan gratificante como ver llegar una persona, de pronto que con ...con todo el esfuerzo del mundo tenga que tramitar un subsidio y tenga que ahorrar, no sé sus cesantías, su prima y decir juepucha voy a hacer ese gran esfuerzo durante unos dos años de ahorrar de ahorrar, así se vean cómo... cómo lo decimos nosotros en nuestro léxico, super alcanzados pero lo hacen con esa gran motivación y salen de la sala de ventas con emoción y con y con la gran felicidad de poder empezar ese sueño y pienso que sí para mí es muy motivante

E: claro que sí, realmente no más con el hecho de que me lo cuentes si se siente bastante bien y por el otro lado ¿hay alguna función que no te guste mucho? y ¿por qué?

D: Yo soy mejor dicho especialista en temas de cimientos en la sala de ventas, donde yo estoy, que afortunadamente en esos procesos he tenido bastantes... Digámoslo de esta manera eh... premiaciones por parte de amarillo, porque mi proceso ha sido siempre impecable, pero... pero es un proceso que no me agrada tanto y es en el momento en el que el cliente quizás no pudo seguir pagando su cuota y mucho más... Lo que decíamos hace un minuto a raíz de la pandemia, porque muchas personas perdieron sus labores y es el momento en el que yo le tengo que decir al cliente cumplimiento con la compañía y con la agencia tenemos que dejar que su negociación hasta el día acá... fuera de acabar con un sueño, es que los clientes incurren en una penalidad para el apartamento, entonces es arrebatarse un sueño y fuera de eso pues tener que darles la noticia que aparte que se acabe ese sueño, pues también van a perder un valor importante, pues, de lo que han aportado

E: claro que sí, sí ...tú debes dar esa noticia ¿verdad?

D: Sí, yo soy la persona encargada de llamar al cliente y de decirle.

E: ok, D, ajá sí claro también te entiendo totalmente... bueno pues

D: aunque muchas personas no siempre son pues la cara amable de las compras, no, también está el cliente que pues simplemente no es tan juicioso como con el tema de sus pagos y ya le parece fácil y sobre todo para las... las personas que quizás lo hacen por inversión y perder 20, 30, 50 millones es irrelevante para ellos... pero bueno, digamos que en el tema... en el tema comercial, pues se ve todo, pero pues hay casos de casos

E: claro que sí... obviamente sí eh ...bueno sientes... ¿En algún momento has sentido que tu trabajo se ha vuelto rutinario o en algún momento se ha vuelto monótono?

D: la verdad no

E: te disfrutas tu trabajo

D: me ha costado mucho llegar a mi trabajo y me siento... me siento a gusto porque estoy en un lugar donde es bastante tranquilo, estoy rodeada de zona verde entonces no... realmente pues como todo, ¿no? uno tiene momentos en la vida en el que

E: bueno creo que se le fue el audio a diana

D: ¿me escuchas?

E: sí perfecto, entonces me quedé en la parte que me dijiste que te ha costado mucho llegar a al puesto donde estás, que te disfrutas los momentos en tu trabajo

D: sí, realmente sí... digamos que pues la parte más difícil que da como resultado mi trabajo es el sacrificio del tiempo con mis hijos, yo trabajo para una compañía que se labora de domingo a domingo, pues digamos que esa es la parte no tan chévere porque siempre que uno es madre, pues quisiera dedicar todo el tiempo a sus hijos y bueno sobre todo el tema del domingo llevarlos al parque pero pues eh... cada sacrificio tiene su recompensa y digamos que mi crecimiento y quizás en el tema de esos pequeños espacios que tengo con mis hijos, que es un fin de semana al mes o un día en la semana trato de disfrutarlos a ellos al máximo, no solamente con los hijos sino también mi esposo, mis padres... entonces pues nada todo en la vida tiene su sacrificio y pues esta no es la excepción

E: eso es verdad D y si uno quiere tal vez si cumplir sus sueños en algún momento debe sacrificar alguna parte de su vida ¿no?

D: así es

E: bueno, y en cuanto a la virtualidad en el momento que estuviste trabajando desde casa ¿aproximadamente cuánto tiempo, pues, fue este lapso de tiempo valga la redundancia?

D: fue más o menos... como yo creo que como unos 5 meses 6 meses

E: también súper poquito, sí, sí fue bien reducido el tiempo que trabajaron desde casa

D: sí, pero creo que fue suficiente para una mamá con dos hijos y con el trabajo y domingo

E: claro que sí pero bueno en... en alguna parte este tiempo sentiste que el trabajo se volvió monótono

D: más que monótono, fue bastante desgastante... porque finalmente yo pienso que cada actividad tiene su espacio ¿sí? entonces yo tengo mi espacio para hacer empleada, tengo mi espacio para hacer mi esposa y mi espacio para hacer mamá, sí yo sé que si madrugo, no madrugo es el momento para darle a mis hijos, para despacharlos para el para el colegio y luego me desplazo hacia mi trabajo y voy a hacer mi actividad como empleada pero mientras estuve dentro de la casa pues tenía que hacer todo al mismo tiempo, pues finalmente no es fácil estar ejemplo en una reunión y sobre todo en mi trabajo... que tenemos reuniones constantes, quizás estar prestando atención y tener a mi hijo... pues en ese momento cuatro años mami, mami, mami... cuelgue la reunión, pare de hacer el almuerzo porque ya es diferente... ya uno no se levanta a hacer el almuerzo desde las cuatro o 5 de la mañana sino uno trata de dividir el tiempo mi... normalmente mi trabajo es desde las 9:00 am de la mañana hasta las 6:00 pm de la tarde pero, digamos llegamos al punto en el que yo terminaba mi turno laboral y nunca terminabas, era la una o dos de la mañana y yo seguía laborando de la misma manera porque el trabajo se incrementó, se incrementó, se incrementó... entonces para mí personalmente sí sí fue un poco desgaste

E: claro que sí, además pues obviamente no es fácil ser madre... pues dos niños que requieren atención todo el tiempo, además ellos también recibieron supongo que su clase de manera virtual... mami quiero esto mami quiero lo otro o simplemente una ir al baño, se... se alargaba finalmente 10, 15 minutos no

D: así es

E: claramente

D: y finalmente, tiempo se acorta, el tiempo que uno puede aprovechar para ello sobre todo pues la niña lo más grande ya era más no se podía percibir ese tipo de información mucho más rápida pero el niño estaba más pequeño hasta ahora se está adaptando a un colegio para estudiar, digamos que regresó también tomamos con mi esposo la decisión de sacarlo del colegio y que volviera a retomar sus estudios

E: ok, claro si también es muy válido y pues creo que también están en una edad que son como esponjas no entonces van aprendiendo todo... todo más fácilmente

D: esto es cierto, si él es afortunadamente su perfil y digamos que lo coge todo súper rápido, pero para mi esposo y para mí era muy importante primer año tuviera unas bases bien importantes, porque, pues, pienso que hay para allá se despliega todo el aprendizaje de ellos.

E: claro que sí D, ¿en tu trabajo generalmente digamos que te permite adquirir nuevos aprendizajes día a día? o bueno si es así me gustaría saber cómo... cómo es, ¿cómo es este proceso de aprendizaje?

D: bueno, digamos que todo el tema de entrega de escrituras, de todo el proceso de viviendas es algo que se ha ido modificando... porque anteriormente en una sala de ventas uno llegaba y tenía como la maquetica en físico y cliente llegaba y uno le mostraba... todo eso va cambiando, porque ya todo el tema es digital, ahora es gente puede llegar a la sala de mientras y yo le puedo entregar unas gafas y te puedo mostrar el apartamento por medio de las gafas, puedo hacer que sienta que está entrando a la cocina, al baño ¿sí? en fin a muchos lugares o por ejemplo, ya no solamente el cliente puede ir a la sala de ventas a hacer su proceso, sino que yo puedo hacer una videollamada como lo que estamos haciendo, presentarle todo el proyecto, enseñarle todo y finalmente que él tome su decisión de manera digital y toda la firma de documentos sea de manera digital ¿sí? anteriormente nosotros teníamos una carpeta, que era la carpeta de documentos, ya no está todo... el tema es digital, todo está guardado de manera digital y finalmente todos los programas y aplicativos van a cambiar y anteriormente uno entra a una plataforma donde yo le daba la orden de... no sé, los datos del cliente, es el apartamento, el mes, cargo un archivo y yo tenía que digitar todo... ahorita automáticamente pongo el número de cédula del cliente y ya me baja toda la información

E: claro si

D: van mejorando todo ese tipo de aplicativos y yo pienso que yo soy muy manual, si yo soy de las mujeres que tengo mi agendita y todo lo escribo para que no se me olvide... si no hice la tarea de hoy pues la dejo como pendiente o lo que ya hice lo de subrayo entonces... es un tema

que no siempre ha sido tan fácil porque si por ejemplo iba a J era compradora y yo sabía que mañana tenía que enviarle un documento, yo lo dejaba escrito en la carpeta de J ...ahora no, ahora todo es digital, ahora ya tengo que entrar el correo y dejar una tarea y acordarme que... que mañana me... me pita el correo y me dice que eso es la tarea para mañana pues pienso que eso me costó un poquito pero pues vamos aprendiendo poco a poco

E: claro que sí como te decía todo en la vida es un aprendizaje constante y bueno quién se iba a imaginar hace 10 años que todo iba a ser digitalmente ¿no? antes era una tarea escriba y escriba y escriba ahora pues tú puedes presentar tu trabajo por medio de un correo

D: y ya si eso es cierto, eso es totalmente cierto... nos dio un giro a la vida total, incluso yo pues porque finalmente como lo decía al principio yo soy una mujer que tengo 32 años, no me considero súper bien pero era muy muy ...que me costaba mucho el tema, por ejemplo de los pagos digitales a raíz de la pandemia tuve que aprender y dar la confianza de decirlo, así de pronto ya no tengo que ir hasta un Banco y hacer una fila de 2, 3 horas si no ya es mucho más fácil y eso me enseña que me facilita me ahorra tiempo y bueno miles de cosas ya no hago nada presencial, ya todo es digital

E: claro y pues también le... le facilita a uno muchas veces la vida no se me olvidó pagar no sé un recibo de la luz, entonces se puede pagar por no sé por Nequi, DaviPlata, Bancolombia

D: puede estar haciendo mi actividad normal, estoy trabajando y me metí dos segundos e hice el pago y chao, ya

E: sí, mientras que si vas al Banco una hora por bajito por bien que te vaya

D: por bien que le vaya a uno... si es verdad, totalmente cierto

E: claro que sí la verdad que sí D me gustaría preguntarte si ¿en algún momento te has sentido o te has encontrado inconforme con tus actividades o si algo en tu lugar de trabajo que haces frente a este tema?

D: digamos que pues aparte me hacía frente al cliente en mi labor, también es manejar un equipo ¿sí? entonces digamos que no siempre es una tarea fácil manejar 10, 12, 14 personas porque son mundos diferentes sí quizás lo que para mí está bien para las demás personas... no está bien ejemplo y algo tan simple como el tema del horario para mí D ser puntual es algo muy importante, si yo tengo una cita a las 9:00 de la mañana, yo si llego a las 9:00 de la mañana hasta tarde... yo... llegar 5 minutos antes por lo menos y no todo el mundo comprende pues o ve las cosas de esa manera mhm... Entonces, por ejemplo, ese es un tema que muchas veces se vuelve complejo porque para muchas personas, si la entrada a trabajar es a las 9:00 de la mañana, llegó a las 9:05 o 9:10 está bien 10 minutos... no es nada sí pero es importante transmitirle a las personas, pues que esa no es la manera o pues que finalmente si yo estoy en una empresa pues tengo un compromiso y debo acatar... pues las digamos que las... Las responsabilidades están entonces como que lo vean de esa manera, no siempre es fácil y manejar un equipo grande pues no es tan fácil... fue un reto que yo tuve que adquirir en el momento en el que pues empecé a crecer dentro de la compañía... Eh no siempre me siento tan bien como en el tema, esa área de indicaciones a muchas personas pero pienso que siempre lo hago con mucho respeto y

afortunadamente los demás lo perciben bien de lado haya para acá entonces, eso es, pues es un punto a favor que tengo... ellos lo perciben bien porque yo lo hablo con respeto pero de aquí para allá no es fácil transmitirlo que lo entiendan de la mejor manera

E: eso es verdad, pero todo desde el respeto funciona realmente si tú te sientes como así... te digan, tienes que quedarte una hora más y si te lo piden de forma amable cambia totalmente el asunto a versus que se tiene o se tiene que quedar, es... es muy normal

D: ya que las personas no, no, no funcionan de esa manera ¿no? obligadas... no, no lo hacen... no... sí con respeto es cierto

E: eso es verdad, D y ¿cuántas personas manejas tú en el equipo de trabajo?

D: somos... en total somos 5,7,9 somos 14

E: uuuy siempre es grande... grande tu grupo

D: somos un equipo grande, lo que pasa es que en el proyecto en el que... en el que estamos es un proyecto bastante robusto que nosotros estamos en este momento ni siquiera vamos en el 50% del proyecto y ya llevamos aproximadamente 3.800 viviendas vendidas... entonces es un proyecto que requiere bastante personal

E: ok D, de pronto te suena un poco repetitivo esta pregunta, pero ¿cómo era tu horario de trabajo cuando laborabas desde el hogar y hubo algún cambio ya sé que me dijiste que si frente a la presencialidad?

D: pues es que digamos que yo... en cuanto al tema de horarios pues tenía que madrugar mucho yo me levantaba a las 6:00 de la mañana y lo primero que hacía era prender el computador en la cocina, poner el desayuno, devolverme, alistar ropa mientras como... tenía que ducharme, estar sentada adelantando trabajo, tenía que hacer una pausa, irme a la cocina... si era todo el tiempo pero yo podía estar digamos que en función de mi trabajo es de 6, 7 de la mañana lo que te decía hasta la 1 o 2 de la mañana porque el tiempo no me daba para hacer todo lo que... todo lo que se necesita, se necesitaba aparte que en ese momento cuando empezó el tema de del trabajo desde casa, pues nosotros seguíamos manejando documentos físicos y en ese momento tuvimos que repetir muchísimos documentos porque teníamos que darle trámite y no podíamos desplazarnos, pues hasta el lugar de trabajo... si no digamos que teníamos que avanzar ahora con el tema digital de hacer el cambio... entonces eso no es multiplicó el trabajo pero al final del... del ejercicio pues eso nos ayudó a que sea un poco un poco menor el desgaste, aparte de un planeta con la impresión con el desgaste de las hojitas

E: y eso es muy cierto pero bueno en tu normal... tu horario normal, te escucho discúlrame, es de... de 9 de la mañana a 6 de la tarde ¿verdad?

D: sí verdad tarde

E: okey

D: en la presencialidad si cumples este horario, en este momento si digamos que al principio cuando empezamos con el proyecto que tuvimos una salida de muchísimas viviendas, pues

teníamos que sacrificar tiempo porque el trabajo era muchísimo, muchísimo, muchísimo ...entonces muchas veces nos daban hasta las 9 de la noche trabajando pero pues sabíamos que era tiempo corto, mientras podíamos nivelar el gran volumen de trabajo que teníamos pero si en este momento yo puedo decir que entro las 9 de la mañana y a las 5:30 o 6 de la tarde ya estoy lista para para venirme para mí casa

E: Ah ok tiene perfecto, bueno, ¿cómo es tu percepción qué... qué piensas sobre los horarios laborales que maneja toda tu empresa que los que ofrecen? ¿cómo percibes esto?

D: pues digamos que si hablo en términos generales pues Amariló maneja todo dentro del término legal, nuestro horario pues de... de todo... el de todo el personal comercial, pues sabemos que siempre vamos a tener que tomar un domingo porque normalmente las familias van a conocer el lugar donde quieren vivir los domingos... entonces si o si es el día que más se va a mover una sala de ventas y lo vamos a hacer así pero, por ejemplo el tema de las oficinas y demás ellos si trabajan de lunes a viernes desde los sábados y demás, pero pues también es un trabajo que nos da la oportunidad de decir mi horario es de 9 a 6 de la tarde, pero yo tengo la facilidad de llegar a mi trabajo y sentarme en la oficina y desayunar o tomarme un café con toda la tranquilidad del mundo sin la presión de que no me puedo parar al baño, no me puedo mover o no digamos que eso es básicamente

E: ¿Tu tomabas algunas pausas activas en el momento de virtualidad cuando estabas en tu horario laboral?

D: sí, cuando me ponía a cocinar... bueno, por lo menos estirar las piernas sí, sí, sí por lo menos eso se hacía, pero... pero no digamos que yo siempre he sido un poco desquiciada para el tema de las políticas activas, incluso en el trabajo tienen como ese tema de brigadistas que hacen eso pero yo soy un poco desobediente para eso

E: ok D, tu horario, digamos que, ¿te permitía desarrollar todas tus actividades laborales en en ese momento?

D: si lo hiciera de 9 a 6

E: sí

D: No, no tenía mucho trabajo, ya teníamos mucho trabajo represado y bueno el cambio no era fácil y hacernos a eso no... no me daba el tiempo para poder lograr

E: claro, tú me mencionabas que te extendías bastante en tu horario laboral de 7 de la mañana te daban las 12 o 1 de la mañana y no acababan ¿verdad? Bueno eh ¿sientes que alguna parte te afecto o algo por estas jornadas tan extensas de trabajo?

D: en mi vida sí, sobre todo mi relación con mi pareja... creo que fue... creo que fue la que más sufrió afectación porque finalmente uno, uno tiene su pareja para compartir somos una sociedad, pero no solamente podemos pensar en el tema monetario, sino que el uno necesita del otro y creo que eso fue lo que más lo que más nos costó

E: sí, sí claro el... el tema de tiempo de calidad es muy importante porque bueno siento o percibo tú me... tú me indicarías si es erróneo, tal vez estaban juntos, pero tú estabas concentrada en tu trabajo y no podías prestarle... cómo decirlo... cómo está atención

D: sí, así es porque finalmente yo estaba todos los días acá en la casa todos los días pero incluso el día que descansaba entre semana, yo me levantaba y prendía el computador porque algo me quedó pendiente, porque sabía que algo tenía que hacer... entonces digamos que la percepción de él era como ya no tienes tiempo para mí, hasta el día de descanso debe estar conectada al trabajo... entonces digamos que... que finalmente sí se volvió parte de mi realidad y es que era lo que hablaba hace unos minutos y es que yo salgo en mi trabajo, por ejemplo el día de mañana en mi descanso y yo me paré de mi puesto cuando termine de todo el día es que mañana descanso con toda la tranquilidad del mundo y no tengo que prender un computador ni adelantado, sino que el día realmente va a ser dedicado para mi familia

E: y para el descanso, porque es muy importante también dedicarnos tiempo para nosotras

D: sí, eso también es cierto, pues es que muchas veces uno pone por encima de uno mismo a... a la familia, sé que no está bien y no es sano pero... pero finalmente es esa media hora es ahora que tenemos quizás al finalizar el día y yo lo hago mucho si es que cuando terminó de ser mamá, esposa y empleada... me dedicó media hora, 45 minutos ya sea eh como decimos nosotros a consentirme en el físico, quizás tomar un libro y leer y... y dedicarme tiempo para mí quizás no es que seas tú hace unos minutos, no es cantidad de tiempo pero trato que sí sea de calidad

E: sí así sea yo que sé un baño, una ducha que uno se lo disfrute, se hace

D: así eso es cierto

E: D, respecto a tu trabajo desde casa ¿solías trabajar bajo presión? si era así ¿cómo te sentías con esto?

D: pues digamos que para... para todo el tema comercial pues la presión siempre va a venir desde... desde arriba no pero más que ello tener a alguien que me genere presión, creo que yo era la misma... estamos en mi trabajo no tengo como ese jefe que me está diciendo claro que tengo mi jefe por supuesto pero no tengo esa persona, que es eso ya hizo no hizo simplemente ya me hice, estas son sus funciones y yo sé que tengo que hacer ¿sí? ok entonces yo... yo soy la misma persona en ese momento ahorita que estoy trabajando que genera presión sobre mí, entonces, digamos que esa... esa era la presión directa, yo misma

E: okey D digamos que ¿estas presiones van durante todo el mes o se aumentan al final de mes?

D: depende del tipo que con el tema de ventas, pues no... no siempre es igual, no sí claro este mes arrancamos, el mes como decimos nosotros súper ganadores y a mitad de mes llamamos mejor dicho volante y terminamos el mes con toda la tranquilidad del caso y ya cosechando para el que viene... como hay meses que llega mitad de mes y no vamos ni en la mitad del objetivo entonces sabemos que esos últimos días van a ser depresión absoluta porque finalmente pasa... me imagino que pasa en todos lados mientras que tú estás logrando el objetivo pues todo está

bien ¿no? todo está, pero si no llegas al objetivo, finalmente todo es como una cascada... la presión viene desde arriba va cayendo... cayendo... cayendo pues hay que ejecutarlo en los hacedores del resultado

E: claro que sí, sí tienes toda la razón D a me gustaría preguntarte... Si ¿crees que el trabajo desde... desde el hogar desde la casa trae más ventajas o desventajas sin duda en tu caso cuáles son esas ventajas y cuáles son esas desventajas?

D: pues éste... realmente ventajas no veo muchas

E: ajá también es válido

D: creo que fueron muchas la desventajas y es por lo que decía hace algunos minutos y es que si aquí en mi casa, pero... pero no tenía tiempo para dedicarle a mi familia ¿sí? entonces siempre lo vi como... como una desventaja cuando me dijeron... usted vuelve a su trabajo, le dije Dioss voy a volver a tener familia porque ni siquiera cuando yo trabajo normalmente de manera presencial el día que tengo el descanso, por lo menos puede echarle también tiempo a mis padres, a mis hermanos, a mi suegros que también hacen parte importante de mi vida... pero mientras estaba aquí en la casa, lo que te decía el día de descanso también por lo menos medio día o casi que gastaba todo el día también trabajando así estuviese descansando a mediodía, me podía llamar mi jefe y decirme tenemos que sacar un informe por x resultado, tenemos una reunión, debemos conectarnos... es un momentico, entonces para mí, para mí no... no fueron muchas las ventajas digamos que si estaba acá, ventaja el desplazamiento eso sería la única ventaja, no tengo que desplazarme hacia mi trabajo... pero del resto para mí no fueron muchas

E: claro si además que como tú lo mencionaba se te alarga bastante el horario de trabajo y pues sí como lo mencionas es súper agotador porque no más con el simple hecho de pensar no más de uno estar 5 horas seguidas sentada es bastante agotador ahora no me quiero imaginar todo ese tiempo que pasaba atrás de la pantalla aparte que visualmente pues uno se desgasta bastante

D: bastante sí sí finalmente y lo que te decía o sea eran esos intervalos de tiempo que tú no puedes tener la mente concentrada en algo porque yo estoy en mi oficina y estoy concentrada y sé que tengo que terminar lo que estoy haciendo diferencia, que yo estaba ahí sí yo estaba haciendo algo y veía la hora, no se pudo hacer el día... yo tenía que pararme, corriendo, pausar lo que estaba haciendo e irme a hacer el almuerzo, entonces tú te desconectas y volver a digamos sí a sacar ese chip, de esa conexión de lo que estás haciendo también toma tiempo, aunque... aunque uno no lo crea toma tiempo entonces eh era el tiempo que se perdía pero que al final del día, pues cuando uno lo sumaba y decía que hice ya poquitos, pero... no genere el resultado que tenía que generar

E: que eso es verdad exactamente sí y por más de que tú te extiendas en tu horario de trabajo van a haber distracciones que no te van a permitir... como tú lo dices, llegar al objetivo, pero, bueno. D sueles digamos, se podría decir ¿realizar algunas actividades en tu tiempo libre con tu familia? y ¿qué tipos de actividades realizan?

D: pues actividades que lo tengamos como... como aviso no pero si tratamos de que en el tiempo libre sí, sí hacer cosas diferentes y me lo preguntas yo digamos que cuando descanso con mi

esposo, por lo menos tratamos de que si es un día entre semana poder recoger, por ejemplo los niños para ellos y para mí es importante que sea yo quien los recoja porque siempre es mi esposo... entonces recogerlos, ir a comernos un helado o no se ir al centro comercial, almorzar pero compartir ese tiempo con ellos que... que es muy importante es cuando de pronto, no se es un día lluvioso y les gusta mucho es como no sé hacer palomitas y acostarnos a... a ver una película eh, digamos que últimamente también nos gusta mucho el tema del juego de Stop... no sé si lo has escuchado pero lo utilizamos mucho y digamos que eso nos ha ayudado a unir bastante y a que todos estemos

E: que bueno, bien así creo que se le pueda trabajar en familia

D: para mí D es lo más importante si tenemos a Dios en el corazón como familia nada nos hará falta

E: eso es cierto para las personas que creemos en Dios ¿no?

D: así es

E: ¿Consideras que tu trabajo, tus actividades diarias te permiten pasar tiempo de calidad con tu familia?

D: sí, sí

E: ok ¿algo ha cambiado con la virtualidad o sí siempre, siempre tuviste como este tiempo de calidad para tu familia?

D: no, no tuve nunca tiempo de calidad para ellos, siempre tuve que poner mi trabajo por encima de ellos durante todo el tiempo que estuve trabajando con el tema virtual

E: ok D, ¿cómo solías distribuir... yo sé que ya me has dicho un poco cómo trabajabas para e ibas a cocinar, pero hubo como tal alguna distribución de tu tiempo con las labores domésticas y de tu trabajo como tal?

D: creo que no fui muy organizada en eso, sí creo que faltó, que faltó un poco de de organización en ese tema y quizás pudo ser un poco menos traumático es debido a eso no porque de pronto yo me organice y de hecho no sé me voy a levantar todos los días a las 7:00 de la mañana teniendo en cuenta que mi horario empezaba a las 9 y decir de 7 a 9 de la mañana tengo que ir hacer desayuno y almuerzo tener mis hijos listos y arreglarme... yo pues voy a poder, no sé dedicarme a trabajar desde las 9 hasta las 12 del día dejar una hora de almuerzo para ir yo a ellos, no se organizará si hubiese sido más fácil pero realmente no, yo me he levantado y lo que te digo corría todo el día entonces vendía el computador corría a los niños una cosa, la otra, pero nunca me enteré... dije tiene que organizarse D, pero nunca lo hice

E: siempre picaba, si picabas en los lados ¿verdad?

D: exacto, yo pienso que por eso era como... como es esa extensión de horarios en todas mis actividades porque siempre estaba... trataba de hacer todo, yo soy una mujer bastante acelerada, quiero todo ya rápido, claro entonces pienso que esa... esa fue como mí, mi vida o digámoslo así, mi talón de Aquiles... en ese en ese período de... de, de virtualidad

E: ok D, ¿qué percepción... ¿Qué piensas sobre el trabajo en casa p el trabajo doméstico?

D: ¿para nosotras las mujeres que laboramos o en qué sentido lo... lo preguntas?

E: en general sí, podría ser para las mujeres que laboran, en tu caso, ¿qué piensas sobre este trabajo en casa?

D: pues pienso que... que todo ...todo tiene su gran resultado y es que finalmente no estoy diciendo que solo las mujeres lo vamos a hacer, no, que es un trabajo en equipo... primero de padre y madre, segundo ir formando a los hijos porque muchas veces cometemos el error de decir no, yo soy la mamá... entonces yo soy la que hago todo y de eso no se trata, si yo soy la mamá sí pero también tengo un esposo y así como yo trabaja y podemos dividirnos las labores y también tengo unos hijos y cada uno de ellos también puede tener sus responsabilidades con el hecho de que mi hijo de 6 años recoja sus juguetes y mi hija de 12 años deje su cuarto arreglado, ya es un paso adelante que yo que yo doy, ya yo no lo tengo que hacer ¿sí? entonces pienso que eso también le ayuda a uno a... a formarse como familia y de esa manera a dar el ejemplo en los hijos, en que todos tenemos las... las responsabilidades ¿no? pero eso me lo enseñó la pandemia después de porque cuando yo retorne a mi trabajo entonces me di cuenta y dije tengo que hacer algo tengo que dividirme y todos tenemos que tener una gran responsabilidad si, claramente yo no puedo poner a mi hija de 12 años no sé a cocinar o a mi hijo de 6 años a lavar un baño pero pues finalmente a la edad de ellos sí pueden tener una... una responsabilidad iba a ser un apoyo para las mamás, para el papá y una formación para ellos

E: claro, que sí además también eso es como una preparación para la vida

D: es verdad, es verdad

E: ¿Qué labores domésticas realizas tú?

D: lavo, plancho, cocino, barro ¿no? todo integral

E: ok dime

D: digamos que yo llego a mi trabajo, igualmente mi esposo no siempre saca porque el trabajo en un hospital Y trabaja noche intermedia pero pues cuando llegó es como alistar las cosas de mis hijos, darles la cena, acostarlos a dormir y adelantar todos los quehaceres para que al otro día no se me acumule cuando madrugo y puedo hacer las cosas él me ayuda mucho, a adelantar las cosas y dejar adelantado puesto el todos los quehaceres pero en este caso, no sé, barrer, cocinar lavar loza, toda la ropa ¿no? todo lo que hay que hacer en una casa no.. no tengo empleada doméstica ajá

E: no pero ya casi

D: ya casi pronto eso espero

E: ¿alguna de estas labores te agrada o te estresa... no sé cualquier percepción o la que más te agrada y la que menos te guste?

D: la que menos me gusta es cocinar, el fuerte para cocinar es mi esposo... la que más me agrada, me gusta mucho arreglar la cocina, descanso, terminó de arreglar la cocina y me siento feliz

E: despejada

D: despejada, sí

E: bueno, generalmente en tu casa ¿quién es la persona que realiza el trabajo doméstico digamos antes de la virtualidad y si a partir de esta virtualidad cambio algo?

D: antes de la virtualidad, creo que mi esposo pues debido a mi trabajo y mi esposo era más fuerte con todo el tema de las cosas de la casa ¿no?, pero después de esa virtualidad creo que tratamos de hablar muchas cosas y... y que esto fuera compensado entre los dos ¿no? entonces sí, sí él cocina yo perfectamente puedo llegar a ayudarlo con no sé, la cocina, el piso o pues las demás las demás funciones del hogar

E: bien, bueno ...sientes bueno esto es como una pregunta más general, más global ¿sientes que el trabajo doméstico generalmente es valorado/reconocido en tu casa?

D: eh sí, yo siento que sí pero creo que eso no digamos que con el tiempo ha mejorado ¿no? porque antes era como no sé, se hacía algo como que se hizo ya pero no pienso que eso ha venido mejorando, si finalmente pues mi esposo tratamos de también enseñarle a nuestros hijos que si ellos no se recogen los zapatos y el espacio es más amplio pues va a ser mucho mejor para ellos porque van a estar más tranquilos y enseñarles que no está bien vivir no sé dentro del desorden y demás eso es... eso es muy importante

E: es verdad y muy cierto y ¿en tu empresa cómo es esta percepción frente al trabajo doméstico?

D: ¿frente al trabajo doméstico? pero no entiendo

E: O también las personas de servicios generales ¿cómo es visto?

D: súper valiosa la persona, pienso que en o por lo menos para mí las personas que tomen con nosotros y tengan la función del apoyo de servicios generales y cafeterías es muy importante y se debe tratar con mucho respeto, entonces sí... sí pienso que y lo inculcan de manera general en... en amarillo, no trata todo el tiempo las personas que nos ayudan de pronto con el tintico de la mañana, con calentar el almuerquito, tratarlas con respeto con cariño finalmente pues como decimos nosotros... ellas son las que están ahí como para consentirnos

E: claro que sí y esta percepción en la sociedad en general ¿cambia o sigue igual digamos que...?

D: sí, es lo que pienso que si cambia bastante, nada más no se da cuenta de pronto cuando pasa por un centro comercial y están las personas de servicios generales, que sabes limpiando un piso y las persona no son cuidadosos de no pisar ese lugar aun viendo que tienen un gran letrero amarillo que es visible para todo el mundo no les importa y pueden pasar, entonces yo creo que eso es como... como tan, también la labor de muchas personas y de muchas empresas y es como mostrarle al ser humano la gran importancia de valorar quizás las personas que... que limpian un

baño, que entregan un tinto, que prestan un servicio a... a todas esas personas que estamos alrededor de...

E: tienes toda la razón D y creo que no muchas personas, bueno en algún momento pensamos y porque también podemos generalizar en algún momento no... no pensamos en esas personas que nos brindan su, su que su calidad de trabajo porque realmente yo creo que uno a una oficina llega y la encuentra limpia, encuentra limpia su papelera... como tú lo dices, personas que colaboran a uno simple tinto con calentar tú comida esos... esos labores no son como muy en la sociedad no son muy valoradas pero que realmente son increíblemente necesarias y valiosas

D: es que realmente hasta ir al baño y encontrar la papelera base hace parte de las cosas importantes y que yo siempre digo si esas personas quizás no estuvieran ahí que no sería tan fácil hacer nuestras labores

E: claro que sí D, bueno y por último pregunta, pero no menos importante ¿la empresa en la que tú laboras les brindó alguna ayuda es decir algún recurso para afrontar digamos mejor esta virtualidad en no sé desde normativas desde computadores o demás materiales?

D: yo, bueno no sé si es porque hago mi trabajo con mucho amor y el amarillo la verdad es que como... como decimos nosotros no se inyectan ese gran ADN, pienso que en amarillo son bastantes humanos con todos esos temas si entonces se habla de que... de que si el empleado está bien, el trabajo se hace bien... entonces pienso que es que para ellos y fue muy importante el tema y no solamente en preocuparse, si de pronto teníamos el lugar para trabajar, el computador, sí también digamos que se preocuparon bastante por... por el tema económico de sus empleados y pienso que para ese gran lapso de tiempo que genera un impacto económico, no sé psicológico quizás tú sabes un poco más de eso y... y sentimental para muchas personas, pues amarillo estuvo ahí al pendiente de todos sus empleados y pienso que eso lleno más a muchas personas e hizo que en el momento en el que volvieran, en el momento en el que nos sentáramos en frente de eso desde computador lo hiciéramos con más pasión y con más amor

E: qué bueno D, que chévere tu experiencia... bueno, te agradezco ya para ir cerrando un poco te agradezco mucho por colaborarnos con esta entrevista, es realmente valioso y gratificante para mí poder haberte entrevistado... también que me pudieras colaborar con valga la redundancia esta entrevista porque si es muy importante este proceso.... para mí proceso investigativo de la tesis entonces... nada D, muchísimas gracias

E: muchísimas gracias por... por tenerme en cuenta también espero pues cómo lo dices esta entrevista o sea de ayuda y pues... pues nada, muchísimas gracias también por tu tiempo

D: Muchas gracias a ti

E: claro que sí, bueno D que tengas una excelente noche y abrazos desde la distancia

D: que así sea igual, feliz noche.

Anexo C – Matriz de Análisis de Contenido

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emocio
M	Instruir y desarrollar contenidos temáticos hacia el entrenamiento deportivo, hacia conocimientos complementarios del deporte entre ellos algunas modalidades de natación, algo de pilates, salvamento acuático, todo lo del medio acuático y cuando no es con medio acuático ya son desarrollo de contenido temático de entrenamiento como tal... de entrenamiento deportivo		1		1							Neutro
M	Lo desarrollé toda la formación, tuve dos transiciones, porque como fue año y medio casi dos años larguitos ...		1				1					Neutro
M	La parte práctica, en el desarrollo de clase entonces me gustaba más desarrollar clases prácticas con ellos...		1	1		1			1			Neutro
M	nosotros como educadores físicos nos gusta la parte de la practicidad, pero no de que seamos prácticos si no de que nos gusta el movimiento, el desarrollo de movimiento del cuerpo entonces entre menos administrativos seamos mejor ... todo el desarrollo de actividades prácticas es mucho mejor para nosotros		1	1		1			1			Neutro
M	Si yo pienso que fue brusco, aunque para mí fue satisfactorio porque me gusta mucho más trabajar en casa que desde a fuera ...		1	1		1			1			Neutro
M	el único inconveniente fuera que de pronto se nos cayera la señal y demás pero pues ahí si yo hice de todo para que eso no nos ocurriera, siempre tenía un plan b ... siempre he tenido un plan b ...				1						1	Neutro
M	pero estaba segura de que el 80 de los que estaban en casa si estaban realizando la actividad ... no porque yo la desarrollara si no porque yo me aseguraba de que la estaba desarrollando... entonces oye pepito porque no te estás moviendo... que paso te cansaste ... entonces se hace un seguimiento también a la efectividad ...				1						1	Neutro
M	yo les solicitaba que tuvieran cámaras prendidas, entonces hacía el seguimiento mucho más específico ...				1						1	Neutro
M	y siento que no nos fue mal... el tema de la virtualidad es una... algo que no se va a eliminar así se vaya la pandemia es algo que con lo que debemos aprender y que a algunos nos ha ayudado sobre todo en este tema del tráfico de la vivencia en Bogotá		1		1			1			1	Neutro
M	aquí nunca se fue la señal, ósea, se iba el internet entonces si no era el internet de la casa lo ponía con el internet del celular... eh... y trataba de justificar				1						1	Neutro
M	yo siempre les digo que ante un problema siempre hay una situación y siempre hay que poner una solución ante una situación...				1						1	Neutro
M	me voy para un café internet acá cerca... le escribo a la persona... vocera del grupo hazme un favor dile a tus compañeros que nos vemos en 10 min paso una situación que es externa, me toca ir a un café internet pero continué con la formación				1						1	Neutro
M	para todo problema ahí que colocar la solución ... y en el caso tal de que no pudiera desarrollarla yo ya tenía un plan c que era una rutinas o un trabajo autónomo que ellos en el tiempo que ellos no iban a estar en clase sincrónica				1						1	Neutro
M	somos formadores si no damos ejemplos tal vez los que nos continúan atrás van a decir si el profesor pone excusa yo también las puedo colocar ... entonces trataba de que eso no existiera porque somos ejemplo de ellos que están en procesos de formación			1					1			Neutro
M	hay unas cosas dentro de la parte administrativa que no competen tanto o no van direccionados al objeto contractual que es instruir, desarrollar		1	1		1				1		Neutro
M	la parte administrativa que no se dan cuenta de la cantidad de labor administrativa que tenemos como profesor...		1			1						Neutro
M	esa parte administrativa es poco contributiva al desarrollo de uno como docente		1			1						Neutro
M	Yo creo que todos los trabajos se vuelven rutinarios después de cierto tiempo de ejecución		1			1						Neutro
M	a mí y a algunas personas no nos gusta salir de nuestra zona de confort, y esa zona de confort está relacionada a la rutina que realizamos a diario			1						1		Neutro
M	algunas veces los trabajos son rutinarios dependiendo de uno mismo...				1						1	Neutro

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emoci
M	a mi como profesora me gusta cómo innovar pensar... mi cabeza más que en el desarrollo de clase está pensando en cómo puedo proyectar mi trabajo, mejor conocimiento y demás entonces eso a veces eso genera que no sea tan rutinario	1		1	1					1		Neutro
M	Siento que la virtualidad me dio un respiro que necesitaba ...	1	1					1	1			Positivo
M	después de que tuve mi hijo sentí más la necesidad de ser mamá que profesional entonces el poder trabajar desde mi casa fue algo demasiado satisfactorio que ahora que me toca salir es cuando me da duro	1						1				Neutro
M	no me genero rutinas porque cada día fue un desafío de...		1	1					1	1		Positivo
M	mi hijo se escuchaba al fondo, hubo momentos difíciles donde se escuchaba, gritaba, lloraba, pateaba ¡¡¡¡mamá!!!, pero sabía que estaba ahí entonces digamos que no fue rutinario, fue algo bonito... que con sus pro y sus contra pues volvería a vivir	1						1				Neutro
M	casi siempre me ayudaba mi esposo	1	1			1			1			Neutro
M	He pasado por etapas difíciles... entonces gritaba mucho mucho ... no me escuchaba yo dentro de la clase, los aprendices lo escuchaban...	1						1				Negativo
M	Hubo un día en donde me toco terminar un poco antes y salí a hablar con el ... yo Salí a hablar un poco histérica ya... porque es difícil llevar las 2 cosas ahí	1	1					1		1		Negativo
M	que chévere trabajar en casa pero otros momentos donde yo decía, no no no podemos vivir así y no podemos trabajar ni vivir así... y era un poco de todo... hubieron días buenos y habían días malos... pero eran más buenos que malos	1						1				Neutro
M	Antes era de 8 a 5 y en la virtualidad continúe de 8 a 5 y el siguiente año, es decir el año pasado tenía horarios malquisimos ... era de las 6 am a 10 pm ...	1	1			1				1		Negativo
M	no era fácil... pero si eran relativos de acuerdo a la necesidad... es que al tu ser prestador de servicios, al tener a si sea un profesor, docente, instructor, educador, lo que sea.. pero si eres prestador de servicios tienes que prestar el servicio a la hora que se necesite... entonces puede ser muy variable	1				1						Neutro
M	siento que nunca ha habido una comunicación asertiva entre nosotros ...		1							1		Neutro
M	Es complicado, es compleja la comunicación entre compañeros, no es fácil además porque cada uno no tiene solamente 1 trabajo si no 2 o 3		1							1		Neutro
M	si era directa ... entonces tenía alguna novedad, algún requisito, alguna solicitud era directa, lo que pasa es que no era inmediata la respuesta ... se podría demorar mucho		1		1					1	1	Neutro
M	Digamos que aquí el trabajo es más reconocido por los estudiantes que por esa parte de jefes y eso... ellos no reconocen tu trabajo		1							1		Neutro
M	el ser empleador de servicio no debes cumplir con un horario entre comillas, pero te asignan unos horarios ... y debes cumplirlos entonces la ley funciona cuando necesita o se requiere... y ahí es cuando uno se ve perjudicado... en la imposición		1							1		Neutro
M	Yo lo intento al máximo... yo intento que el fin de semana sea solamente ... no me gusta trabajar el fin de semana así me lo implementan	1				1						Neutro
M	es difícil poder tener un hijo y no darte la posibilidad de ser empleada, profesora, alumna, trabajadora	1	1					1		1		Neutro
M	eso era lo que me dio la virtualidad ... yo me ubicaba en un espacio, cerraba y esa era mi aula... ya cuando salía ya no tengo nada que ver con el trabajo, entonces siempre separo mucho esos dos márgenes para que siempre haya un equilibrio y sobre todo para el	1			1						1	Neutro
M	De todo, desde el descanso hasta la comida, desde el aprendizaje hasta el desarrollo motriz... el me pide salir al parque... vamos al parque, vamos a escribir, vamos a ver una película, vamos a acostarnos a comer palomitas, vamos a dormir ¿sí? Para todo, de todo tipo de actividades desarrollamos nosotros ...		1		1				1			1 Neutro
M	es complejo en la convivencia, pero sí a nivel laboral se vio afectado bastante, y eso nos llevó a tomar decisiones y por eso él se fue del país	1	1		1		1			1	1	Neutro

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emocion
M	había momentos en que no me aguantaba a mi hijo de la gritadera cuando yo estaba dictando clase... así me pasaba con mi esposo, había momentos que no lo quería tener cerca...		1	1				1		1		Negativo
M	a mí me gusta que él esté acá, porque en realidad el papel de mujer él es el que lo hace		1	1		1			1			Neutro
M	somos unos complementos			1					1			Neutro
M	No... Eso sí es totalmente no... No porque como somos prestadores de servicio, eso si no... para ninguno no hay ninguna herramienta para nosotros... para los aprendices es que tenían de disponibilidad de redes móviles, de internet, pero para nosotros no			1						1		Neutro
M	los comunicados que mandaba la información a nivel nacional, de acuerdo al boletín que acaba de mandar el director general, de acuerdo a las normativas diligentes el 30% de la población puede asistir ¿sí? Digamos que se regía por la información y circulares nacional... pero que fuera específica era escasa			1						1		Neutro
M	dentro de una casa se desarrollan miles de actividades tanto... labores económicas, no económicas, de sustentación de organización de administración, ósea todo ... aquí se puede desarrollar básicamente todo desde la casa		1			1						Neutro
M	digamos que hay trato de organizarlas ... siempre pienso un día antes cómo voy a organizar el siguiente día				1						1	Neutro
M	él tiene muchas actividades que desarrolla más que yo, él le encanta cocinar, yo casi no me meto allá ... él cocina, lava la loza, el organiza la cocina entonces digamos que él lo reconoce		1	1		1			1			Neutro
M	No, las empresas nunca valoran funciones como mujer de casa ni como mamá, nunca lo van a entender...		1	1				1		1		Negativo
M	el año pasado yo les decía estoy viviendo sola, mira mi esposo no está, los horarios son hasta las 10, mira ayúdame colábrame, y lactando,		1		1						1	Neutro
M	las empresas en su mayoría miden números, cantidad ... entonces así mismo uno tiene que desempeñarse por la cantidad, el desarrollo, la ejecución, por los números de las horas laboradas... tatatata, pero no tienen en cuenta la verdad... la parte humana		1	1		1				1		Neutro
M	Yo creo que depende de la cultura, depende de y ahí si depende ni siquiera del estrato socioeconómico, si no del nivel... ni educativo... sino del desarrollo cultural dentro de tu casa... si tu mamá y tu papá te dieron a ti una infancia en donde te dieron a entender la importancia que hay entre la mujer y el hombre y la igualdad de actividades...		1			1						Neutro
M	sé que ahora las mujeres se ven mucho más trabajadoras que hace un par de años, pero eso no quiere decir que la mujer sea reconocida laboralmente, económicamente, socialmente como una mujer e independiente..		1			1						Neutro
M	siempre hay una desigualdad, pero dependiendo de las creencias socioculturales de cada familia		1					1				Neutro
M	Me gustaría cambiar... el reconocimiento laboral, eso me gustaría cambiar... A veces los profesores, los trabajadores nos desempeñamos y hacemos un buen trabajo pero nadie lo reconoce...		1			1						Neutro
M	yo no dejo de ser mamá y prefiero quitar el computador y esperar a que mi hijo se duerma para poder volver a ser trabajadora... y yo no dejo de ser trabajadora así mi hijo esté muy enfermo y así yo esté enferma		1					1				Neutro
M	Aquí es la rosca, con quien, a quien conoces, con quien hablaste, quien te dijo, quién te recomendó pero no hay un reconocimiento laboral por trabajo de méritos... entonces el país está mal por esa parte			1						1		Neutro
M	proceso de la virtualidad y de la pandemia lo hicimos de la mejor forma, así hubiéramos cometido errores ... pero nunca nadie ha reconocido nada ni en la presencialidad ... nadie reconoce nada ... por eso es complejo		1			1						Neutro
N	yo estoy a cargo de 5 asignaturas más dirección de grupo y todo lo que tiene que ver con la enseñanza de esas asignaturas y pues con la dirección de grupo, estar pendiente de todo como a nivel de habilidades socioemocionales de los niños y pues todo lo que va detrás de las clases... planeaciones, asistencia, formatos, citas, seguimientos... en fin		1			1						Neutro

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emocir
N	no, 0 ventajas en virtualidad, aparte esto si no lo he mencionado y también es una carga muy fuerte, que en la virtualidad nosotros teníamos que atender a los papás por vía WhatsApp... entonces era tremendo y aparte de todo lo que te he mencionado era tenerlos todo el día, todo el tiempo	1	1		1					1		Neutro
N	si, teníamos lo de la atención a padres... y fue un momento muy difícil y no era que yo tenía que encargarme, habían mamás que me llamaban llorando, es que mi hijo no hace caso, es que no puedo más ... si cosas como que se me salían de las manos	1	1		1					1		Neutro
N	en el 2020, las clases eran a las 8 de la mañana... empezaban más tarde, entonces en el 2020, empecé a montar bici, yo la verdad no practico ningún deporte, soy muy floja para los deportes... y eso si pude hacerlo porque sentía que me despejaba mucho, que descansaba mucho		1		1			1		1		Neutro
N	tiempo de calidad 0, además que mi nivel de estrés era mucho más fuerte, entonces, por ejemplo, en presencialidad yo llego a mi casa las 5 y 15 de la tarde, pero yo llego totalmente desconectada de mi trabajo, ya llego a mirar a mis hijos, mirar las tareas... pero en virtualidad, no podía hacer eso, nunca podía desprenderme totalmente de mi trabajo, entonces siempre estaba ocupada, siempre tengo que hacer, siempre estresada, entonces no... pocas actividades hacíamos o ninguna en la semana	1	1					1		1		Neutro
N	sí era muy frustrante, yo tenía sentimientos muy encontrados porque cuando yo estaba frente a la pantalla con mis alumnos y ellos no podían hacer algo y se les dificultaba, yo era la profesora tierna, amorosa que le decía no importa, yo te ayudo, yo te entiendo... pero no podía hacer eso con mis hijos	1	1					1		1		Negativo
N	el día de la madre, yo no pude estar con él, yo estaba en clase yo no lo podía acompañar, a él le toco solito... entonces sí es bastante frustrante porque uno... o soy mama o soy docente, pero las dos cosas hacerlas bien, es muy complicado	1						1				Negativo
N	ya terminaba mi reunión tarde entonces corra a hacer comida, arreglar, lavar, todas las funciones de ama de casa, a hacer tareas con ellos, a hacer la comida, acostarlos y pues hasta que ya estuvieran acostados y yo tuviera tiempo (hace comillas) pero pues ese tiempo ya era muy tarde y ahí si me podía sentar, planear, a hacer cosas de mi trabajo	1						1				Neutro
N	o, digamos que nosotros teníamos internet, (Problemas de conexión) pero digamos que ellos nos dieran algún subsidio o alguna ayuda o ese tipo... no	1			1							Neutro
N	eso si nos lo brindaron, desde que empezó pandemia hasta el año pasado diciembre, contrataron 2 profesionales de bioseguridad y si todo el tiempo nos hacían capacitaciones	1	1		1			1				Neutro
N	uy, el trabajo doméstico es jajaja es muy fuerte, el trabajo doméstico es incluye muchas cosas, incluye muchas cosas... incluye cocinar, incluye tener ropa limpia, hacer oficio, ir a comprar, es mucho oficio, son muchas cosas las que hay, es darle comer a los niños, es estar pendiente de todo... es un trabajo muy fuerte	1				1						Neutro
N	si, realmente por mi parte, si es más la carga sobre mí, porque él no está... no está durante todo el día, él no tuvo que tener nada de virtualidad, siempre tuvo que trabajar y llegaba en la tarde o a veces viajaba... entonces si recae sobre mí	1				1						Negativo
N	o siento que al estar en la casa pues es más porque estamos todos, todo el tiempo... entonces cuando yo estoy en presencialidad, ellos se van a estudiar, yo dejo todo organizado... es como otra dinámica, pero ya cuando estamos en virtualidad, de estar todos, todo el tiempo hace que haya más desorden, haya más cosas por hacer	1				1		1				Neutro
N	a mi niña... no la pude, yo la conecté unas cuantas veces al jardín, pero realmente a ella no la pude dejar, no pude más... pues era una niña de 3 años que sola no iba poder hacerlo entonces no... no pude... ósea realmente ella no estuvo en virtualidad porque fue como 3 clases y no no pudimos porque no había quien la acompañara	1			1	1		1		1		Neutro
N	si, realmente me tocaba darle el celular muchas veces, porque muchas veces no me dejaba hacer clase, yo con los niños y ella mamá al baño, mamá una cosa y si me tocaba o celular o televisor				1					1		Neutro

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emoci
N	al ser niños pequeños los papás estaban con ellos, entonces también viene que los papás estaban todo el tiempo viendo encima tu trabajo obviamente ¿no?, entonces ellos están ahí todo el tiempo, si explica bien, no explica, están pendientes, llama a mi hijo, no lo llama, ¿por qué le pregunta más a uno porque no a otro? Eso también es una carga muy fuerte de ese trabajo	1			1							Neutro
N	si es muy difícil, es muy difícil, porque ahí ya estás siendo juzgado directamente por los papas	1			1							Neutro
N	yo soy una persona muy responsable y muy comprometida, entonces realmente yo ni siquiera en presencialidad hago eso... si tengo una cita la hago en otro horario, entonces pues tampoco la cita... era más como el compromiso mío, a mi realmente me da pena, a mí se me fue la luz una vez y casi me muero de la angustia porque uno siente que van a decir pues es mentira, es excusa...			1						1		Neutro
N	si habían momentos que se iba el internet y era estresante porque por ejemplo yo la noche anterior había planeado había hecho unas diapositivas súper lindas, con muñequitos, con movimientos y se trababa el internet y no podía proyectar entonces me estresaba mucho	1	1		1				1			Neutro
N	yo soy muy expresiva y a veces los papás como profe cálmate nosotros entendemos... porque uno se frustra mucho, entonces cuando el internet no servía entonces grababa video			1						1		Neutro
N	o tenía que grabarles videos de la clase... Era un trabajo adicional, se acababa la clase y yo grababa un video, así como estamos hablando con tablero, les explicaba el tema y se los enviaba vía WhatsApp a los niños que no tenían conectividad entonces pues era otro trabajo adicional, era repetir la clase hiper resumida... entonces si salían muchas cosas adicionales	1			1							Neutro
N	el papa te dice definitivamente no entiendo profe, el niño no le entendió la clase... entonces te tocaba a ti grabar un video buscar como explicabas para que lo hiciera			1						1		Neutro
N	se supone que meet, pero yo nunca pude con meet... realmente no sé, a mí el internet me molesta muchísimo con meet, no podía, no veía todos los niños, se veían negros...		1	1					1	1		Neutro
N	nos hicieron una capacitación de zoom, de meet, de class room	1			1							Neutro
N	si yo salía a algún lado yo era con el celular en class room, revisando todo el tiempo, si estábamos en algún lado y yo iba en el bus era revisando todo el tiempo, si estábamos en la noche viendo algo yo aprovechaba y revisaba... porque o si no se me acumulaban hasta 400 trabajos por revisar	1	1				1		1			Negativo
N	yo si contaba con el apoyo de mi familia porque yo me estresaba			1							1	Neutro
N	los fines de semana ósea muchas veces me tocaba decirle, mama ayúdeme el sábado téngame los niños mientras yo adelanto porque estoy reventada, había días en que yo no podía... y digamos como a mi jefe en la que ella decía, siento que no puedo más, estoy bastante atrasada...			1							1	Neutro
N	podíamos hacer esa catarsis en grupo, cuando había reunión general, si se llegó a hacer porque habían profes que lloraban y de verdad desesperadas que decían no puedo más	1		1	1						1	Neutro
N	muchos de esos profes desesperados que hablaban no tenían hijos... y uno decía, yo soy un duro, porque si esta tan desesperado y sin hijos... pues obvio que es decisión de él y mía de tener hijos... no lo estoy culpando, solo que digo si él está cargado... cuando uno está solo de pronto de pronto uno tiene más tiempo, pues nosotras estamos peor...	1	1		1		1		1			Neutro
N	es más teníamos apoyo, yo no lo tome nunca, pero si teníamos apoyo psicológico también... si estábamos tan cargados podíamos pedir una cita, contrataron a una entidad ya no me acuerdo como se llama y hablar con ellos para ayudarnos a desahogar	1			1						1	Neutro
N	pues cuando no cocinaba en la noche y me tocaba en esa horita... pues no alcanzaba entonces a veces me tocaba si tenía reunión, poner la reunión allá en la cocina e ir fritando, eso me parecía más tedioso	1						1				Neutro
N	lo que te digo a veces las personas piensan que como esta en la casa, ella está ahí para que lo haga... entonces a veces quedaba muy sola como ella está ahí con los hijos, ella los puede cuidar y muchas veces no... ósea muchas veces era muy difícil	1					1					Neutro

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emocir
N	ahhh yo siento que si esta un poco en desventaja o un poco no, mucho... porque la carga si es mía y yo siento que no, muchas veces no es reconocido ... ni siquiera por los hijos	1	1			1			1			Negativo
N	hay una frase que dice que el problema es que pensamos que las mujeres... queremos que las mujeres trabajen como si no tuvieran hijos o que críen hijos como si no tuvieran que trabajar... yo siento que es muy cierto, cuando estás en el trabajo omiten mucho que eres mamá	1					1					Neutro
N	siento que no se reconoce muchas veces, eres un trabajador más, más allá de que seas docente o tengas hijos ... yo no pude llevar por ejemplo a mi hija el primer día de clases, para mí como mamá eso es muy importante, un día especial y deberían dar el permiso y más trabajando en un colegio y siendo docente ... y no tuve la oportunidad	1					1					Neutro
N	lo pinté muy gris... como que la virtualidad fue pésima, para muchos no, para muchos profes fue agradable estar en la clase y todo, pero para mí no porque no era como quería estar, no quería estar de esa forma, para mí si fue algo bastante duro, bastante feo, no lo haría otra vez, yo amo la presencialidad, me quedo con la presencialidad toda la vida por muchas razones		1							1		Neutro
G	soy inspectora de obra inspectora de seguridad y salud en el trabajo entonces yo soy la persona responsable de los trabajadores en caso tal de que ocurra un accidente de que se lesionen he soy la persona encargada de hacerles inspecciones	1				1						Neutro
G	dicen ellos dicen los trabajadores es que usted no hace nada en realidad tenemos uno hace la labor como tal el trabajo de uno en la mañana qué es lo más tedioso que llenar formularios hacer las capacitaciones las charlas y todo el tema ya en el transcurso del día lo que uno hace es estar digámoslo como ellos le dicen a uno fastidiándonos molestándonos todo el día	1				1						Neutro
G	lo que más me gusta es interactuar con ellos 1 con ellos aprende demasiado por ejemplo digamos lo que te digo yo trabajo en obra entonces eh 1 aprende que a pegar en bloque que a limpiarlo cosas así o qué	1				1						Neutro
G	uno trabaja pues uno ya sabe que el trabajo es la segunda casa es más que todo el hogar de uno uno la casa llega a dormir y hacer de comer nomas	1	1			1						Neutro
G	lo que pasa es que cuando tú estás trabajando virtual y tienes hijos tienes responsabilidades en tu casa entonces mientras que tú has trabajando entonces qué haces tú te levantas más temprano adelantas desayuno adelantas almuerzo para que para levantarse después a bañar a los niños arreglarlos...pero para mí fue la mejor experiencia porque tengo más tiempo para mi hija	1	1			1		1				Positiva
G	adelantaba cosas en la casa a por ejemplo digamos que tenía que hacer un informe entonces hacia el informe o tenía que hacer alguna capacitación o asistir a alguna capacitación entonces así como quien dice tengo el celular pongo la capacitación al lado de la cocina y voy adelantando lavando los platos haciendo el almuerzo haciendo	1				1					1	Neutro
G	estoy digamos como en una plataforma que descargue de inglés para para aprender inglés y pues con la niña también hemos tenido la el tema que se nos ha venido la cabeza a aprender inglés entonces porque la idea aquí ya es limos otro país		1		1			1			1	Positiva
G	en oficina el horario se maneja desde las 8 o allá donde yo estaba lo manejamos desde las 8 de 8 a 5 digamos es el era el horario no pero hay veces eran las 7 de la noche 7:30 h y tú no habías terminado tu labor pero estabas desde casa por que porque lo que tú haces doble trabajo se te va a retrasar	1				1				1		Neutro
G	así este en la casa trabajando y se te alargue más la jornada laboral pero tienes más tiempo para ellos	1	1			1		1		1		Neutro
G	(alargar jornadas laborales) sí para asistir de pronto a reuniones o entrega de informes entonces sí ...ya se agotaba uno estar porque por más que uno no quiera es todo el tiempo...	1	1			1				1		Neutro
G	pues es que igualmente o tienes o tienes que cumplir con tus obligaciones entonces si tú dices algo pues agilízate mas va a ser la respuesta o cuadra más sus tiempos...entonces ahí es cuando te tienes que extender ...	1	1			1		1		1		Negativo

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emoció
G	una de las ventajas pasar tiempo con con la familia así sea de pronto que uno como que no está siempre ahí al 100 por ciento como quisiera	1	1			1	1	1			1	Neutro
G	vamos al parque con la niña y con mi esposo y con la perrita vemos películas		1	1							1	Positivo
G	si estoy haciendo informes no me podía dejar molestar es como que ella en sus cosas y yo las más nos veíamos si estábamos juntas pero no no compartíamos mucho	1	1			1		1		1		Negativo
G	entraba a las 8 de la mañana entonces me levantaba tipo 6 de la mañana adelantaba desayuno adelantaba lo más pesado digamos del almuerzo	1		1			1				1	Neutro
G	que cuando no tenía clase temprano la dejaba que durmiera todo lo que quisiera con eso yo me podía conectar y trabajar y hacer y adelantar lo que más pudiera ya cuando ella se levantaba entonces me tocaba ponerle pausa a mi trabajo que era tipo 10:30 de la mañana para darle desayuno arreglarla organizarla organizarla y el apartamento rápido ya cuando ya la dejaba desayunando y arreglada entonces ya seguía yo con mis labores de de trabajo	1		1			1				1	Neutro
G	rápido terminé de hacer almuerzo sirvale el almuerzo a ella almuerza almorzaba yo y si no otra vez hasta las 6:00 de la tarde	1	1			1				1		Neutro
G	al principio fue terrible...o me cogía la tarde para yo arreglarme o me cogió la tarde también para conectarme	1	1				1			1		Neutro
G	pero con este giro que le dieron a uno en la vida pues entonces como que acomodo se reacomode sus horarios	1		1		1	1				1	Neutro
G	yo una vez hice el experimento porque mi esposo y mi hija estaba cogiendo la costumbre y que se quitaban la ropa que se cambiaban para empajamarse y la dejaban oh ok entonces como que la sirvienta está ahí entonces ella me recoge para que me preocupe ahí les dejé dos días la ropa venga pero qué pasó es como que acostumbren también que ustedes tienen patitas tienen manitos si pueden echar la ropa a la canasta de la ropa sucia entonces hay como que ellos se van dando cuenta que si uno no está detrás de ellos pues la casa se va a ver desordenada iba a dar pena que alguien llegue	1		1		1	1				1	Neutro
D	bueno pues a qué me dedico soy varias cosas no esposa empleada y más en cuanto a mi actividad laboral pues yo trabajo en una constructora se llama Amarillo soy asesora sénior ya llevo 6 años ahí y qué más	1				1						Neutro
D	ajá también a raíz de la pandemia total no solamente en nuestro país sino a nivel mundial y así no nos gustase mucho pero tuvimos que adaptarnos al tema de la tecnología	1	1	1		1	1	1			1	Neutro
D	en la sala de ventas donde yo estoy que afortunadamente en esos procesos e he tenido bastantes digámoslo de esta manera en premiaciones por parte de de amarillo porque mi proceso ha sido siempre impecable	1				1						Neutro
D	pero es un proceso que no me agrada tanto y es en el momento en el que el cliente quizás no pudo seguir pagando su cuota y mucho más lo que decíamos hace un minuto a raíz de la pandemia porque muchas personas perdieron sus labores y es el momento en el que yo le tengo que decir al cliente cumplimiento con la compañía y con la agencia tenemos que dejar que su negociación hasta el día acá fuera de acabar con un sueño	1				1						Neutro
D	me ha costado mucho llegar a mi trabajo y me siento me siento a gusto porque estoy en un lugar donde es bastante tranquilo estoy rodeada eso una verde entonces no	1	1			1			1			Positivo
D	si realmente sí digamos que pues la parte más difícil que da como resultado mi trabajo es el sacrificio del tiempo con mis hijos yo trabajo para una compañía que se labora de domingo a domingo pues digamos que esa es la parte no tan chévere porque siempre que uno es madre pues quisiera dedicar todo el tiempo a sus hijos	1	1			1				1		Negativo
D	cada cada sacrificio tiene su recompensa y digamos que mi crecimiento y quizás en el tema de esos pequeños espacios que tengo con mis hijos que es un fin de semana al mes o un día en la semana trato de disfrutarlos a ellos al máximo no solamente inicio sino también mi esposo mis padres entonces pues nada todo en la vida tiene su sacrificio y pues esta no es la excepción			1	1					1	1	Positivo
D	fue más o menos como yo creo que como unos 5 meses 6 meses... si pero creo que fue suficiente para una mamá con dos hijos y con el trabajo...	1	1			1	1			1		Negativo

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emocir
D	más que monótono fue bastante desgastante porque finalmente yo pienso que cada actividad tiene su espacio sí entonces yo tengo mi espacio para hacer empleada tengo mi espacio para hacer mi esposa y mi espacio para hacer mamá...	1	1			1	1		1			Negativo
D	dentro de la casa pues tenía que hacer todo al mismo tiempo pues finalmente no es fácil estar ejemplo en una reunión y sobre todo en mi trabajo que tenemos reuniones constantes quizás estar prestando atención y tener a mi hijo pues en ese momento cuatro años mami mami mami cuelgue la reunión	1	1			1	1		1			Neutro
D	normalmente mi trabajo es desde las 9:00 am de la mañana hasta las 6:00 pm de la tarde pero digamos llegamos al punto en el que yo terminaba mi turno laboral y nunca terminabas era la una o dos de la mañana y yo seguía laborando de la misma manera porque el trabajo se incrementó se incrementó se incrementó entonces para mí personalmente sí sí fue un poco desgastante.	1	1			1	1		1			Negativo
D	yo pienso que yo soy muy manual si yo soy de las mujeres que tengo mi angendita y todo lo escribo para que no se me olvide si no hice la tarea de hoy pues la dejo como pendiente o lo que ya hice lo de subrayo entonces es un tema que no siempre ha sido tan fácil...	1		1		1					1	Neutro
D	ahora no ahora todo es digital ahora ya tengo que entrar el correo y dejar una tarea y acordarme que que mañana me me pita el correo y me dice que eso es la tarea para mañana pues pienso que eso me me costó un poquito pero pues vamos aprendiendo poco a poco	1		1		1	1				1	Neutro
D	yo soy una mujer que tengo 32 años no me considero súper bien pero era muy muy que me costaba mucho el tema por ejemplo de los pagos digitales a raíz de la pandemia tuve que aprender		1	1		1		1	1		1	Neutro
D	mi labor también es manejar un equipo sí entonces digamos que no siempre es una tarea fácil manejar 10, 12, 14 personas...	1				1						Neutro
D	somos un equipo grande lo que pasa es que en el proyecto en el que en el que estamos es un proyecto bastante robusto que nosotros estamos en este momento ni siquiera vamos en el 50% del proyecto	1				1						Neutro
D	podía estar digamos que en función de mi trabajo es de 6, 7 de la mañana lo que te decía hasta la 1 o 2 de la mañana porque el tiempo no me daba para hacer todo lo que todo lo que se necesitaba...	1	1			1	1		1			Negativo
D	cuando empezó el tema de del trabajo es de casa pues nosotros seguíamos manejando documentos físicos y en ese momento tuvimos que repetir muchísimos documentos porque teníamos que darle trámite y no podíamos desplazarnos pues hasta el lugar de trabajo si no digamos que teníamos que avanzar ahora con el tema digital de hacer el cambio entonces eso no es multiplicó el trabajo pero al final del del ejercicio pues eso nos ayudó a que sea un poco un poco menor el desgaste aparte de un planeta con la impresión con el desgaste de las hojitas	1	1	1		1	1	1				Positivo
D	sí sí por lo menos eso se hacía pero pero no digamos que yo siempre he sido un poco desjuiciada para el tema de las pausas activas incluso en el trabajo tienen como ese tema de brigadistas que hacen eso pero yo soy un poco desobediente para eso	1				1	1					Neutro
D	en mi vida sí sobre todo mi relación con mi pareja creo que fue creo que fue la que más sufrió afectación porque finalmente uno uno tiene su pareja para compartir somos una sociedad pero no solamente podemos pensar en el tema monetario sino que el uno necesita del otro y creo que eso fue lo que más lo que más nos costó		1	1			1		1		1	Negativo
D	sí así es porque finalmente yo estaba todos los días acá en la casa todos los días pero incluso el día que descansaba entre semana yo me levantaba y prendía el computador porque algo me quedó pendiente porque sabía que algo tenía que hacer entonces digamos que la percepción de él era como ya no tienes tiempo para mí hasta el día de descanso debe estar conectada al trabajo	1	1			1	1		1			Negativo
D	pues es que muchas veces uno pone por encima de uno mismo a la familia sé que no está bien y no es sano pero finalmente es esa media hora es ahora que tenemos quizás al finalizar el día y yo lo hago mucho...dedicarme tiempo para mí quizás lo que decías tú hace unos minutos no es cantidad de tiempo pero trato que sí sea de calidad .		1	1				1			1	Neutro

Inicial	Frase	F. Psicosocial	Bienestar	E. de afrontamiento	Trabajo	Familia	Doble presencia	Aspectos Protectores	Aspectos Negativos	Individual	Grupa	Carga emocir
D	cuando me dicen usted vuelve a su trabajo le dije Dios voy a volver a tener familia	1	1	1		1	1	1			1	Positivo
D	pues actividades que lo tengamos como como hobby no pero si tratamos de que en el tiempo libre sí sí hacer cosas diferentes y me lo preguntas yo digamos que cuando descanso con mi esposo por lo menos tratamos de que si es un día entre semana poder recoger por ejemplo los niños para ellos es importante que sea yo quien los recoja porque siempre es mi esposo entonces recogerlos ir a comer un helado o no se ir al centro comercial almorzar pero compartir ese tiempo con ellos que que es muy importante		1	1				1			1	Positivo
D	El juego de Stop no sé si lo has escuchado pero lo utilizamos mucho y digamos que eso nos ha ayudado a unir bastante y a que todos estemos	1	1	1		1	1	1			1	Neutro
D	después de esa virtualidad creo que tratamos de hablar muchas cosas y que esto fuera compensado entre los dos no entonces si sí él cocina yo perfectamente puedo llegar a ayudarlo con no sé la cocina el piso pues las demás las demás funciones del hogar		1	1			1	1			1	Positivo
D	yo siento que sí pero creo que eso no digamos que con el tiempo ha mejorado no porque antes era como no sé se hacía algo como que se hizo ya pero no pienso que eso ha venido mejorando si finalmente pues mi esposo tratamos de también enseñarle a nuestros hijos que si ellos no se recogen los zapatos y el espacio es más amplio pues va a ser mucho mejor para ellos porque van a estar más tranquilos eh enseñarles que no está bien vivir no sé dentro del desorden y demás eso es eso es muy importante	1	1	1			1	1			1	Positivo
D	ese gran lapso de tiempo que genera un impacto económico no sé psicológico quizás tú sabes un poco más de eso y y sentimental para muchas personas pues amarillo estuvo ahí al pendiente de todos sus empleados y pienso que eso lleno más a muchas personas y hizo que en el momento en el que volvieran en el momento en el que nos sentáramos en frente de eso desde computador lo hiciéramos con más pasión y con más amor	1	1				1	1				Neutro