

**UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**UNIVERSIDAD EVANGÉLICA
DE EL SALVADOR**

**Las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la
conciliación trabajo-familia de padres y madres del Centro de
Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador**

Informe final para optar a la Licenciatura en Psicología

Presentado por:
Katya Eugenia Alfaro Delgado

Agosto de 2022

Índice de contenidos

Agradecimientos vi

Resumen vii

Introducción 8

Capítulo 1: Planteamiento del problema 10

Situación problemática 10

 Descripción del problema 10

 Delimitación y ubicación del problema 13

 Factibilidad del estudio del problema 17

Enunciado del problema 17

Objetivos de investigación 18

 Objetivo general 18

 Objetivos específicos 18

Preguntas de investigación 18

Contextualización 19

Justificación de la investigación 21

Capítulo 2: Fundamentación teórica 24

Situación actual de las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia 24

 Afectaciones conductuales 27

 Afectaciones cognitivas 28

 Afectaciones emocionales 30

 Estrés laboral 30

Sintomatología 31

Tecnoestrés 32

Ansiedad 33

Sintomatología 33

Supuestos teóricos 34

Capítulo 3: Metodología de la investigación 35

Enfoque y tipo de investigación 35

Sujetos y objeto de estudio 36

Unidades de análisis 36

Población y muestra 36

Criterios de inclusión y exclusión 37

Variables e indicadores 38

Indicadores y su medición 39

Técnicas a emplear en la recopilación de información 40

Instrumentos de registro y medición 40

Aspectos éticos de la investigación 42

Procesamiento y análisis 44

Cronograma de actividades 45

Presupuesto 45

Estrategias de utilización de resultados 45

Capítulo 4: Análisis de la información 47

Resultados 47

Análisis cualitativo 48

Discusión de resultados 59

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones 63

Conclusiones 63

Recomendaciones 64

Referencias bibliográficas 66

Anexos 71

Índice de tablas y figuras

Tabla 1: Categorías y operativización 38

Tabla 2: Matriz de congruencia 73

Tabla 3: Cronograma de actividades 94

Tabla 4: Presupuesto 96

Tabla 5: Vaciado de datos 97

Figura 1: Resultados de la investigación 47

Agradecimientos

Al Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador, especialmente a los padres y madres que dedicaron tiempo entre sus actividades cotidianas para brindar información importante e indispensable en el proceso de investigación.

A familiares y amigos que brindaron apoyo emocional y económico para la realización de esta investigación que tiene por objetivo la contextualización de todas aquellas afectaciones psicológicas que surgen a partir del teletrabajo en la población salvadoreña.

A la persona que asesoró cada paso de la investigación, garantizando que se realizara de la mejor manera y brindando apoyo en los momentos necesarios.

Resumen

En el marco de la actual pandemia de Covid-19, el teletrabajo surge como una medida de bioseguridad para el sector trabajador de la población salvadoreña. En países más desarrollados en el campo de la tecnología, esta modalidad de teletrabajo no es una novedad, por lo que cuentan con una metodología de aplicación mucho más estable. Sin embargo, para la gran mayoría de salvadoreños cumplir con sus responsabilidades laborales a través de dicha modalidad de trabajo fue todo un reto, afectando todos los ámbitos de sus vidas.

Es desde esta perspectiva que se lleva a cabo la presente investigación que tiene por objetivo principal la descripción de las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en el equilibrio de las responsabilidades laborales y familiares específicamente de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador. Esta es una investigación con un enfoque cognitivo conductual, tomando como base la Teoría Racional Emotiva Conductual de Ellis.

Palabras clave: *Teletrabajo, Afectaciones psicológicas, Padres y madres, Responsabilidades laborales, Responsabilidades familiares.*

Introducción

En la presente investigación se hace referencia a las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de padres y madres que han sido integrados a esta modalidad de trabajo y poseen responsabilidades de cuidado y atención con el resto de los miembros de la familia.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar el contexto de pandemia en el que el país y el mundo se encuentra, ya que es una de las causas por las que las personas se han visto obligadas a adoptar el teletrabajo para llevar a cabo sus actividades laborales. Además, esta pandemia también trae consigo el hecho de que los demás miembros de la familia realicen la mayor parte de sus actividades en casa, forzándolos a tener una mayor interacción entre ellos. Es por esto que el equilibrio entre la familia y el trabajo se vuelve muy importante.

Esta investigación tiene como objetivo describir las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en el equilibrio de las responsabilidades familiares y laborales en la vida de padres y madres, específicamente las afectaciones en el área conductual, cognitiva y emocional.

Para ello se ha seleccionado un enfoque cualitativo ya que permite profundizar y explorar un poco más sobre la problemática a investigar, tomando en cuenta las experiencias de los participantes. La información se recolectará mediante una entrevista semiestructurada a una muestra de 5 padres y 5 madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia que han experimentado la modalidad de teletrabajo por lo menos durante 4 meses.

En el capítulo 1 de este documento se desarrolla el planteamiento del problema, en el cual se incluye la descripción de la problemática a investigar, la delimitación y ubicación del problema, la factibilidad del estudio, el enunciado de la investigación, los objetivos y preguntas de la investigación, la contextualización y la justificación de la investigación.

En el capítulo 2 se presenta toda la información bibliográfica sobre las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia, así

como de las afectaciones conductuales, las afectaciones cognitivas, y las afectaciones emocionales.

En el capítulo 3 se detalla la metodología a utilizar en la investigación, incluyendo el enfoque y tipo de investigación, los sujetos y el objeto de estudio, las unidades de análisis, la población y la muestra, los criterios de inclusión y exclusión de la muestra, las categorías y sus subcategorías, las técnicas a emplear para la recolección y análisis de la información, los aspectos éticos que corresponden a la investigación, el cronograma de las actividades a realizar, el presupuesto del proceso y las estrategias de utilización de los resultados de todo el proceso de investigación.

El capítulo 4 contiene la información obtenida a través de la investigación concerniente a las afectaciones psicológicas que surgen del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia y el análisis de la misma. En éste capítulo se detallan los resultados de la investigación, planteando la nueva información y descartando la que no se adapta a la población estudiada, para luego ser comparada con la teoría que se encuentra en la fundamentación teórica.

Finalmente, el capítulo 5 está conformado por las conclusiones y las recomendaciones. Las conclusiones están alineadas a los objetivos específicos que se plantearon al inicio de la investigación y las recomendaciones dirigidas a futuros investigadores, instituciones involucradas y a la mejora de los hallazgos.

Capítulo 1: Planteamiento del problema

1.1 Situación problemática

1.1.1 Descripción del problema

A finales del año 2019, en China, inicia la propagación de un virus nuevo para todo el mundo que eventualmente recibe el nombre de COVID-19, el cual paralizó de forma progresiva la actividad normal y cotidiana del mundo, siendo hasta el mes de marzo del 2020 cuando El Salvador se ve obligado a poner en pausa toda su actividad económica, educativa, recreativa. A raíz de esto, el país se ve forzado a cambiar todo lo que hasta ese momento era lo normal y comienza a buscar medidas alternas para permitirle a las personas continuar con sus vidas. Una de estas medidas es el teletrabajo. Esta medida combina, hasta cierto punto, el espacio familiar y laboral de las personas al permitirles trabajar desde sus casas, lo que da lugar al estudio de las afectaciones que puedan existir en el equilibrio de estos ámbitos en la vida del ser humano precisamente por la importancia que poseen cada uno de ellos en el desarrollo integral de la persona.

De acuerdo a la psicología del trabajo, la actividad de trabajar tiene un significado propio para cada ser humano a través del cual se forman relaciones, identidades y habilidades del manejo del tiempo, relacionado a las vivencias personales en el trabajo (Carballo, 2017).

Desde el punto de vista de la psicología familiar, la necesidad que tiene el ser humano de vivir en familia es mayor frente al componente psicológico que posee la relación niño-adulto durante todo su desarrollo integral (Valladares, 2008). Por lo tanto, el papel que juega el adulto como cuidador de su familia es de gran importancia para los procesos psicológicos que intervienen en la formación de la personalidad, la identidad del yo, la socialización, la autonomía, entre otros.

La conciliación trabajo-familia nace a raíz de la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo remunerado de forma masiva en los años setenta. Esta tiene como base la igualdad de género en el trabajo y es definida como el equilibrio de tensiones entre las responsabilidades familiares y laborales, a través de programas sociales que

estén orientados a velar por la seguridad social, económica y el bienestar familiar (OIT, 2011). En este sentido, se trata de encaminar a las empresas u organizaciones para lograr, por lo menos, un equilibrio entre la vida familiar y laboral de sus empleados (Sánchez y Tiraboschi, 2013). Es por esto que este concepto es de interés psicosocial y de gran importancia en el desarrollo del presente estudio.

En el año 2000, El Salvador llevó a cabo la ratificación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares. En este convenio se comprometió a colocar entre los objetivos de sus políticas nacionales el ejercicio del derecho al trabajo para las personas con responsabilidades familiares, garantizando la ausencia de discriminación. Con esto y en relación con convenios anteriores, se amplía el alcance de las medidas de apoyo que pasan a ser no solo para la mujer, sino también para el hombre. Además, incluye al Estado, las empresas, los sindicatos y la sociedad en general, siendo parte integral de las soluciones pertinentes para la adecuada conciliación entre la familia y el trabajo de hombres y mujeres (OIT-PNUD, 2014).

A partir de todo lo mencionado, es necesario entonces definir en qué consiste el teletrabajo y cuáles son las implicaciones más comunes que trae consigo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), define el teletrabajo como “el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”.

Esta modalidad de trabajo cumple con dos características principales: En primer lugar, el trabajo se realiza en un lugar diferente a las instalaciones oficiales de la empresa o lugar de trabajo, por lo que no existe contacto directo (personal) entre el trabajador y sus colegas. En segundo lugar, las más recientes tecnologías permiten esta modalidad de trabajo al facilitar la comunicación, poniendo a disposición el trabajo “en línea” (con un enlace informático directo) o “fuera de línea”, organizando el trabajo individual o colectivamente, asignando la totalidad o una parte de las tareas al trabajador y permitiendo ser ejecutadas por servicios profesionales o empleados asalariados.

Los gestores de talento humano han planteado el tema del teletrabajo desde hace más de 10 años, refiriéndose a él como un cambio estructural en las empresas, volviéndolas más flexibles y equilibradas. Además, se ha hablado de cargos dentro de una organización que no necesitarían estar dentro de una oficina o edificio de forma física (Marroquín, 2020).

El teletrabajo entonces trae consigo ventajas para el trabajador (Marroquín, 2020). En primer lugar, permite al trabajador planificar sus tareas, organizarlas y administrar el tiempo que asigna a dichas tareas, dando lugar a la autonomía y permitiendo que exista un equilibrio entre su trabajo y su familia. En segundo lugar, permite que el trabajador tenga la oportunidad de combinar su entorno familiar con sus responsabilidades cotidianas. En tercer lugar, existe una optimización del tiempo al evitar el desplazamiento del hogar al lugar de trabajo, y viceversa, permitiéndole invertir ese tiempo para el beneficio de él y su familia. En cuarto lugar, los trabajadores con dificultades físicas para transportarse a su lugar de trabajo son también beneficiados, permitiéndoles integrarse y colaborar con las tareas de la empresa.

Según Marroquín (2020), el teletrabajo también puede traer desventajas para la persona trabajadora. La primera desventaja, al realizar el trabajo desde casa, es posible que el ambiente no sea el más apto para llevar a cabo las actividades asignadas, dando lugar a problemas de ergonomía o a enfermedades ocupacionales. Además, el teletrabajo también puede dar lugar a niveles altos de sedentarismo, ya que las actividades son en su mayoría estáticas. Por otro lado, los conflictos familiares pueden verse en aumento y los horarios de trabajo pueden llegar a ser ilimitados, exigiendo incluso disponibilidad de tiempo los fines de semana. Para finalizar, la ausencia de contacto personal con colegas da lugar a sentimientos de soledad o aislamiento en los trabajadores.

Uno de los sectores poblacionales más afectados por la modalidad del teletrabajo en el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales son los padres y madres de familia, ya que, no solo su trabajo pasó a ser una actividad de naturaleza virtual, sino que la educación de sus hijos también, por lo que la demanda de atención

para sus hijos probablemente es mayor a la acostumbrada. Es por esto que se ha decidido trabajar de la mano con el Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia, específicamente con los padres y madres de familia que tienen a sus hijos en dicha institución.

El Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia forma parte de las prestaciones que el Órgano Judicial brinda a sus empleados. Está destinado a niños de entre 6 meses y 6 años de edad, cuyos padres son empleados del Órgano Judicial y sus horarios laborales son de 8 horas. El CDI tiene como objetivo orientar a los niños en su formación integral a través de programas de enseñanza acordes a su edad y brindándoles servicios de alimentación diaria, atención médica pediátrica, odontológica, psicológica, nutricional, social, educación inicial y parvularia (Órgano Judicial Corte Suprema de Justicia, 2019).

1.1.2 Delimitación y ubicación del problema

La modalidad de teletrabajo puede generar afectaciones, tanto positivas como negativas, en el equilibrio de las responsabilidades familiares y laborales. Dichas afectaciones pueden ser de naturaleza psicológica como el aumento en los niveles de estrés producto de la carga laboral y el escaso control de la disponibilidad laboral a causa de las nuevas tecnologías; psicosocial como pueden ser los conflictos familiares al no existir límites muy marcados dentro del hogar del espacio laboral y el espacio familiar, así como el aislamiento social como producto de las extensas jornadas laborales y la falta de contacto con compañeros de trabajo; y económica como, por ejemplo, la pérdida de trabajo como resultado de una mayor productividad de algunos puestos dentro de la organización en la modalidad del teletrabajo y, por ende, la reducción de personal que podría llegar a ser innecesario para la empresa (Sánchez y Gálvez, 2009; Marroquín, 2020; Martínez, 2020).

Esto indica que la vida de las personas que han tenido que adoptar esta modalidad de trabajo se ha visto y se sigue viendo afectada en su totalidad. Sin embargo, con el fin de lograr resultados de calidad y a profundidad, la presente investigación se centrará en las afectaciones psicológicas.

Las afectaciones psicológicas son todas aquellas que involucran emociones y aprendizajes que influyen en la conducta del ser humano (Clavijo, 2007). Este tipo de afectaciones están presentes tanto en el ámbito familiar como en el laboral de los individuos, ya que en ambos se presentan situaciones que generan sentimientos, emociones y pensamientos que aportan a la forma de comportarse de un individuo. Todo esto tiene lugar en el desarrollo de habilidades y competencias para la vida, la adopción de conductas acordes al entorno, y la formación de relaciones interpersonales y afectos que fortalecen las habilidades sociales necesarias.

Cuando se habla del desarrollo de habilidades y competencias para la vida, se hace referencia a todos aquellos procesos de aprendizaje que permiten integrar conocimientos, actitudes, valores y principios para llevar a cabo tareas específicas en diversos contextos de manera eficaz y responsable (Crispín, et al., 2012). Como ejemplo pueden mencionarse capacitaciones técnicas específicas para el desempeño laboral como el manejo de programas de computadora, herramientas virtuales, dispositivos electrónicos, gestión de personal, administración de recursos, etc. Además, se pueden mencionar habilidades desarrolladas en el ejercicio de las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos y todo lo que esto conlleva.

Al hablar de conductas acordes al entorno, es importante aclarar que se hace referencia a todas aquellas acciones que se aprenden del entorno, que cumplen con un esquema social y que son necesarias para un desarrollo adecuado dentro de la sociedad (Barbabosa, 2021). Por ejemplo, se pueden mencionar las formas particulares de actuar en el ámbito laboral y que se encuentran regidas por reglamentos o lineamientos conductuales. También en esta categoría se encuentran los horarios laborales que permiten un equilibrio en la gestión del tiempo y las actividades que se realizan durante la jornada laboral. Por otro lado, en esta categoría se puede mencionar la rutina diaria de las personas que se ve influenciada por las diferentes actividades que se realizan y las responsabilidades que les corresponden en los diferentes ámbitos de su vida.

Al mencionarse la formación de relaciones sociales y afectos que ayudan al desarrollo de habilidades sociales necesarias, se hace referencia a todos aquellos

vínculos desarrollados en el día a día y que influyen en aspectos emocionales de la persona como el autoestima, la motivación, la satisfacción y el estado de ánimo (Roca, 2005). En esta categoría entran las relaciones con los compañeros de trabajo, las amistades establecidas a partir de la interacción laboral, los espacios de retroalimentación que motivan al individuo en su trabajo y la relación afectiva con los miembros de la familia que puede proporcionar apoyo y contención para la persona.

Estas afectaciones pueden ser de beneficio para los trabajadores. Entre estas se puede mencionar la eficiencia de los empleados como resultado de las nuevas tecnologías y herramientas utilizadas que les permite llevar a cabo sus labores de una forma más simple. También existe cierta integración entre la vida familiar y laboral, así como un aumento en la productividad y el rendimiento de las personas en sus trabajos. Se evidencian también casos en los que las personas se sienten más motivadas y esto genera una mejoría en su actitud al momento de trabajar (Puerta, Ruge y Meneses, 2021).

Sin embargo, también se evidencian afectaciones que resultan ser negativas para las personas. Estas pueden ser la poca capacitación en el manejo de herramientas virtuales para el trabajo, el aumento de sus horas laborales como producto de las nuevas tecnologías, el manejo de plataformas y dispositivos móviles que les permite aumentar su disponibilidad laboral en el día. Además, surgen efectos secundarios como el Síndrome Burnout, el aislamiento social y familiar, los conflictos en las relaciones interpersonales y la dificultad para cumplir con responsabilidades tanto familiares como laborales por una mala autogestión del tiempo (Puerta, Ruge y Meneses, 2021).

El teletrabajo ha tenido su impacto alrededor de todo el mundo, a pesar de que en algunos países ya era una modalidad de trabajo reconocida al momento de que surgiera la pandemia de Covid-19. En países europeos como España, Francia y Finlandia cuentan con regulaciones legales con respecto al teletrabajo desde el año 2002 en el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) de la Unión Europea (Sierra y Escobar, 2016), planteando esta modalidad como una opción voluntaria para los trabajadores que tienen responsabilidades de cuidado significativas en sus hogares.

Ahora con el surgimiento de la pandemia, los gobiernos de los países sugieren el teletrabajo a las empresas como una medida de seguridad, más que una opción para sus empleados. Si bien es cierto, el teletrabajo puede traer beneficios como el bienestar del trabajador y un equilibrio entre el trabajo y las obligaciones familiares, estos países europeos no se encuentran exentos de afectaciones negativas como, por ejemplo, el aislamiento del trabajador, la disminución de oportunidades para crecer dentro de la empresa, la existencia de contratos con condiciones que no le favorecen, un descontrol en el tema de los límites de horarios, entre otras (Álvarez, 2020).

Por otro lado, en países latinoamericanos como Colombia, Chile y México se muestra que los empleados que se encuentran bajo esta modalidad de trabajo pueden encontrar ventajas en ella tales como una mayor autonomía en el uso de los tiempos, mayores niveles de satisfacción laboral y una mejor calidad de vida al facilitarles el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, también existen desventajas que surgen a partir del teletrabajo. Estas pueden ser un aumento en las jornadas laborales, aislamiento laboral, una disminución notoria de las relaciones interpersonales, entre otras.

En El Salvador, esta modalidad de trabajo no era muy conocida ni implementada hasta el momento en el que es tomada como una de las principales medidas de bioseguridad recomendadas para la protección de los salvadoreños ante la pandemia de Covid-19. No fue hasta el 20 de marzo del 2020 que se aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo (Decreto Legislativo No. 600) con el objetivo de regular la implementación de esta modalidad de trabajo y garantizar el ingreso de los trabajadores que laboran bajo ella (Erazo, 2020).

En El Salvador, las empresas grandes suelen formar parte de programas para la formación de sus empleados en habilidades técnicas (Olmos, 2015). Sin embargo, al verse obligados a adoptar la modalidad de teletrabajo de forma urgente, la capacitación necesaria para esto no pudo ser brindada de forma oportuna, dando lugar a problemas en el desempeño laboral y la adaptación de una gran parte de los trabajadores.

Las personas que se encuentran en la modalidad del teletrabajo y tienen hijos u otras personas a su cuidado en el hogar se han visto forzadas a buscar tiempo adicional en el día para poder cubrir sus tareas laborales diarias, ya sea comenzando muy temprano en la mañana, o terminando muy tarde en la noche. Todo esto con el objetivo de lograr cumplir con las responsabilidades de cuidado de los hijos, las tareas domésticas, la educación en casa, entre otras. (OIT, 2020). Esto puede también generar conflictos familiares relacionados con la distribución de carga laboral remunerada y no remunerada entre los padres.

1.1.3 Factibilidad del estudio del problema

Para llevar a cabo la presente investigación se contaron con recursos y elementos que lo permitieron. Entre estos, se contó con una problemática actual, lo que permitió explorarla profundamente y obtener información de primera mano sobre las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.

Se puede mencionar también la disponibilidad de tiempo con la que contó la investigadora, ya que, al tratarse de un trabajo de graduación, fue una prioridad en cuanto a la asignación del tiempo disponible. Además, se contó con la disposición de los participantes en la investigación.

Por otro lado, se contó con los recursos económicos necesarios para cubrir el proceso completo que conlleva el desarrollo de la investigación, así como los recursos tecnológicos que permitieron obtener información de estudios anteriores sobre la problemática a estudiar y la elaboración de reportes y documentos que también fueron necesarios.

1.2 Enunciado del problema

Con base a la información presentada, se formuló la siguiente pregunta de investigación o enunciado, que sirvió como guía a lo largo de todo el proceso de investigación:

¿Qué afectaciones psicológicas genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo General

Describir las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar cuáles son los aspectos relacionados a la rutina diaria de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador que han sufrido cambios como consecuencia del teletrabajo.
- Indagar cuáles son los elementos del teletrabajo que dificultan el desarrollo de habilidades técnicas en el ámbito laboral de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.
- Explorar la sintomatología de las afectaciones emocionales generada por el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.

1.4 Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son los aspectos relacionados a la rutina diaria de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador que han sufrido cambios como consecuencia del teletrabajo?
- ¿Qué elementos del teletrabajo dificultan el desarrollo de habilidades técnicas en el ámbito laboral de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador?
- ¿Cuál es la sintomatología de las afectaciones emocionales generada por el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador?

1.5 Contextualización

La presente investigación se llevó a cabo desde dos ramas de la psicología: Psicología laboral y Psicología familiar. En cuanto a la psicología laboral, existen áreas específicas que son estudiadas en relación al trabajo. Entre ellas se encuentran: la evaluación del desempeño y desarrollo de carrera, el comportamiento organizacional, el desarrollo y cambio organizacional, la interacción hombre-maquina, el diseño de ambientes de trabajo, salud y seguridad, las relaciones con los empleados y motivación de estos, entre otros (Arnold, Randall, et al., 2012). En esta investigación se pretenden explorar las siguientes áreas:

El comportamiento organizacional que se refiere al estudio de los individuos y los grupos de individuos que actúan dentro de una organización. También toma en cuenta la interacción y la influencia recíproca que existe entre los empleados y la organización (Chiavenato, 2009).

El desarrollo y cambio organizacional, que consiste en toda transformación, interrupción y ruptura dentro de una organización con el objetivo de adoptar un ciclo de vida organizacional más funcional y conveniente para las metas de la empresa (Chiavenato, 2009).

Las relaciones entre los empleados y la motivación de estos, que hace referencia a uno de los procesos psicológicos básicos que está íntimamente relacionado con el comportamiento y el desempeño de las personas dentro de la organización, involucrando metas y objetivos. La motivación se define como un proceso que inicia por una necesidad fisiológica o psicológica que activa un impulso o comportamiento orientado hacia un objetivo o incentivo (Luthans, 2002).

Por otro lado, según la psicología familiar, la familia es considerada una unidad de reproducción y mantenimiento de la especie humana. Esto se debe a que lleva a cabo funciones de gran importancia en el desarrollo biológico, psicológico y social del ser humano. Además, con la ayuda de otros grupos sociales, garantiza la socialización y la educación de los individuos para hacer posible la incorporación de los mismos a la

sociedad y a la transmisión cultural y de valores a las siguientes generaciones (Ares, 2002). En la presente investigación se estudiarán los siguientes elementos relacionados a este enfoque:

La estructura familiar, es decir, la organización y asignación de roles y responsabilidades familiares. En las últimas décadas se han evidenciado cambios en la constitución de la “familia tradicional” (padre, madre e hijos) como consecuencia de la maternidad no marital, el divorcio, los matrimonios pospuestos a la maternidad, la monoparentalidad, los segundos matrimonios, entre otros factores (Cervini, Dari y Quiroz, 2016).

La negociaciones y resoluciones de conflictos, las cuales consisten en acciones y actitudes encaminadas a resolver desacuerdos entre la pareja o los miembros de la familia y que generalmente están relacionados con temas como las finanzas, el cuidado de los hijos, las tareas del hogar, el estilo de vida, las relaciones familiares y la comunicación en la pareja. Las estrategias de resolución que las parejas eligen son cruciales para propiciar la continuidad de la familia y el bienestar de sus miembros (Correa y Rodríguez, 2014).

La distribución de cargas laborales y familiares entre los padres, es decir, la manera en que las responsabilidades del hogar tales como el cuidado de los hijos, las tareas domésticas, la educación en casa y las responsabilidades laborales y de sustento se reparten entre las figuras de autoridad de la familia (Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social - Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2015).

En esta investigación también se tomó de base el enfoque cognitivo conductual, específicamente la teoría racional emotiva de Ellis que plantea la relación entre pensamiento, emoción y conducta. Este autor fue de los primeros en apuntar que el cambio de uno de los elementos mencionados influye en los otros, considerando importante el cambio cognitivo, de las creencias y pensamientos irracionales, como necesario para la modificación de los componentes emocionales y conductuales (Ellis, 1992).

A partir de este enfoque, la investigación se basó precisamente en estos tres aspectos psicológicos del ser humano presentes en la problemática a estudiar: las afectaciones conductuales, las afectaciones cognoscitivas y las afectaciones emocionales, así como la relación entre ellas.

Los sujetos que participaron fueron padres y madres de familia del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador que convivan de forma permanente con su familia y que se encuentren en modalidad de teletrabajo o que hayan experimentado esta modalidad durante 4 meses o más a raíz de la pandemia de Covid-19. Esto debido a que se buscó identificar las principales afectaciones psicológicas que trae consigo el teletrabajo en el equilibrio entre la familia y el trabajo tanto en mujeres como en hombres, por lo que fue necesario que los sujetos participantes de esta investigación estén o hayan estado inmersos en esta modalidad de trabajo por al menos 4 meses y que tengan una convivencia permanente con los miembros de su familia.

Es importante mencionar que, al ser una prestación del Órgano Judicial para sus empleados, los padres y madres de familia que gozan de ella son personas con diferentes puestos dentro de la organización. Es decir que, dentro de la muestra seleccionada, los puestos van desde personal de usos varios hasta secretarios o jueces de los diferentes juzgados que forman parte de dicho órgano.

La elección de la muestra para la obtención de información se debe a la accesibilidad que se tiene a dicha institución por su ubicación geográfica. Esta investigación se llevó a cabo durante 7 meses, desde el mes de enero hasta el mes de julio del presente año. Del mes de enero al mes de marzo tuvo lugar la fase del anteproyecto. Del mes de abril al mes de julio se realizó la fase del proyecto final.

1.6 Justificación de la investigación

En la actualidad, una gran parte de la población salvadoreña se encuentra inmerso en la modalidad del teletrabajo como una medida de bioseguridad frente a la pandemia de Covid-19. Esto ha traído consigo diferentes fenómenos como consecuencia de la poca preparación de condiciones, afectando la vida de estas personas en todos los ámbitos.

Uno de estos ámbitos es el familiar, debido a que se han visto obligados a unir el ambiente familiar con el laboral, trayendo consigo ventajas y desventajas para el equilibrio de la vida familiar y la vida laboral.

La investigación de las afectaciones psicológicas generadas por el teletrabajo resulta de gran importancia para conocer las problemáticas o consecuencias que surgen específicamente en el área cognitiva, conductual y emocional de los sujetos a participar en el estudio. Esta información será de utilidad en investigaciones futuras para brindar la asistencia necesaria en las diferentes áreas implicadas y de esta forma ayudar a los trabajadores no solo a mejorar su desempeño laboral, sino para el mantenimiento de la salud mental.

Así como el teletrabajo da lugar a la autogestión del tiempo, permitiendo organizarse y dedicar tiempo tanto a la familia como a las tareas laborales, también se puede evidenciar que las jornadas de trabajo pueden alargarse en un porcentaje significativo con respecto a las jornadas normales, surgiendo a partir de esto problemáticas como los conflictos familiares, el desequilibrio de las tensiones familiares y laborales, el aumento de los niveles de estrés y sentimientos de culpa y aislamiento social.

Hoy en día existe una cantidad considerable de información sobre las diferentes afectaciones que el teletrabajo está generando en la conciliación trabajo-familia. Algunos artículos que hablan de este fenómeno son: Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Sánchez y Gálvez, 2009); El teletrabajo en el Covid-19 (Marroquín, 2020); Condiciones de teletrabajadores en la relación trabajo-familia, en la Ciudad de Chihuahua (Ordóñez, Flores y Chávez, 2017).

Sin embargo, esta información está basada en países y culturas muy diferentes a la de El Salvador, por lo que es necesario contextualizarla. El hogar de las personas se convierte en el ambiente laboral de estas personas y se sabe que el espacio y el ambiente del hogar salvadoreño es diferente al de cualquier otro país, por lo que es

importante tomar en cuenta factores como éste para poder identificar las áreas afectadas en el proceso del equilibrio trabajo-familia por la modalidad del teletrabajo.

De acuerdo a lo planteado, no solo es importante contextualizar la problemática a estudiar, sino también la difusión de la información que se obtenga a través de esta investigación. De esta forma, las empresas contarán con los insumos necesarios para crear programas de mejora en cuanto a equipamiento de sus empleados, ambientes sanos y seguros para el trabajo, atención en áreas importantes como el equilibrio entre familia y trabajo, la garantía del cumplimiento de los derechos de sus empleados, entre otras.

Marroquín (2020) plantea que, a partir de esta nueva realidad provocada por la pandemia de covid -19, será necesario entonces que, para poder optar por la modalidad de teletrabajo, se especifiquen los conocimientos técnicos que permiten un buen desempeño en dicha modalidad, así como los recursos con los que se cuenta y la disposición de trabajar desde casa. Además, esto demanda la preparación constante en tecnología y desarrollo de habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo el trabajo.

En este sentido, los resultados de este estudio pueden ser de utilidad para presentar cuales son las afectaciones psicológicas que están presentes en la población estudiada y poder ser tomadas en cuenta para futuras investigaciones que tengan por objetivo mejorar o generar las condiciones necesarias para la adopción del teletrabajo como una opción más permanente para los trabajadores salvadoreños.

Capítulo 2: Fundamentación teórica

2.1 Situación actual de las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia

Las afectaciones que genera la modalidad del teletrabajo en la vida de los empleados o colaboradores de una empresa es un tema que ha sido estudiado en diferentes partes del mundo, mayormente en países desarrollados, debido a la importancia y el impacto que se ve reflejado en diferentes ámbitos del diario vivir de las personas. Esta modalidad ha sido adoptada como una forma de trabajo más flexible, permitiéndole a personas que poseen algún impedimento para ejercer sus actividades laborales de forma presencial, que puedan hacerlo desde sus hogares o lugares accesibles a ellos.

Entonces, según lo mencionado, el teletrabajo representa una opción viable para la promoción y la armonización de las responsabilidades laborales y familiares (Caamaño, 2010). Al llevar a cabo sus tareas laborales bajo esta modalidad, el trabajador obtiene cierto nivel de autonomía y control en la organización y el empleo de su tiempo, permitiéndole distribuirlo mejor de acuerdo a sus prioridades personales y sin dejar de cumplir con todas sus responsabilidades.

En este sentido, muchos estudios afirman que el emplear esta modalidad de trabajo puede dar lugar a diferentes ventajas o impactos positivos tanto en el ámbito familiar como en el laboral. En dichos estudios se ha encontrado que, cuando esta modalidad es ofrecida para ser adoptada de forma voluntaria, las personas la prefieren por ser flexible respecto a los horarios, permitiéndoles poder organizarlos a su conveniencia. Esta flexibilidad de horarios generalmente es empleada para adaptar el tiempo de trabajo de acuerdo a las necesidades y horarios de los demás miembros de la familia, principalmente de los hijos e hijas (Sánchez y Gálvez, 2009).

También figura como uno de los aspectos positivos el ahorro de tiempo y recursos económicos al evitar el desplazamiento del hogar al lugar de trabajo y viceversa (Sánchez y Gálvez, 2009). Es decir, que no solo se cuenta con mayor disponibilidad de

tiempo, sino también con más recursos para dedicar a otros ámbitos de la vida. Esta autonomía y flexibilidad puede asociarse directamente con una mayor satisfacción laboral y una reducción del estrés provocado por elementos del ambiente laboral (Ramírez y Hernández, 2019).

Por otro lado, pueden clasificarse como ventajas la posibilidad de laborar desde casa que le brinda esta modalidad a personas con alguna condición física que les impide trasladarse a su lugar de trabajo. Además, es una alternativa válida para padres primerizos que necesitan dedicar mayor tiempo a sus hijos e hijas, otorgándoles más tiempo para estar en casa y compartir con su familia, cubriendo así las necesidades de ésta (Ramírez y Hernández, 2019).

Sin embargo, existen estudios en los que se plantea la modalidad del teletrabajo como una paradoja en relación a la conciliación trabajo-familia, ya que también se han encontrado afectaciones negativas o desventajas para los empleados que se encuentran desempeñando sus tareas laborales bajo esta modalidad. A pesar de todos los elementos positivos que pueden surgir a partir del empleo del teletrabajo, existen situaciones que los contrarrestan y dan otro punto de vista con respecto al impacto que pueden generar en la vida de una persona.

Según Metzger y Cleach (2004), los teletrabajadores suelen alargar su horario laboral entre un 10% y un 20% de su horario regular. Esto surge como resultado de un sentimiento de “culpabilidad” por tener la posibilidad de trabajar en mejores condiciones, autogestionando y ahorrando su tiempo y dinero al no tener que trasladarse a su lugar de trabajo. El extender su jornada laboral es una forma de compensar ese sentimiento de culpa.

En otros estudios, se evidencia que, al ejercer sus responsabilidades laborales desde casa, es complicado el distribuir equilibradamente el tiempo de trabajar y de la familia, así como la asignación de espacios dentro del hogar para cada uno de los ámbitos (Ramírez y Hernández, 2019). Al no existir una distribución correcta del espacio, pueden surgir conflictos familiares relacionados con las diferentes distracciones que se

presentan durante la jornada laboral, con la falta de condiciones ambientales propicias para trabajar, o con el aumento del estrés al no controlar todo lo anterior.

Al trabajar desde casa, los empleados reducen la cantidad y la calidad de interacciones personales con sus colegas o compañeros de trabajo, convirtiéndolas en videollamadas o teleconferencias, o simplemente mensajes de texto y solo cuando la situación laboral lo amerita. Como resultado de esto, los empleados suelen presentar sentimientos de aislamiento social y algunos llegan al sedentarismo (Marroquín, 2020).

En relación a la realidad social actual, los estudios sobre este tema son reducidos, ya que esta modalidad de trabajo es algo novedoso para el país, algo poco explorado y que fue adoptado siendo la única opción para garantizar el sustento diario de la mayor parte de salvadoreños frente a una pandemia. Si bien es cierto, esta modalidad ha sido beneficiosa para una parte de la población por todas las ventajas ya mencionadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no todos los empleados poseen las condiciones necesarias y el espacio suficiente para llevar a cabo sus labores desde casa.

Por otro lado, se ha demostrado que el teletrabajo no puede aplicarse a todas las empresas y profesiones, siendo necesaria la presencialidad para que estas funcionen (Ramírez y Hernández, 2019). Esto representa un problema al ser la única forma de trabajo a la que se puede acceder por motivos de fuerza mayor y puede llegar a impactar de muchas maneras en la vida de los empleados, surgiendo todo tipo de complicaciones relacionadas al equilibrio de las responsabilidades familiares y laborales.

Además, la falta de capacitación en temas tecnológicos es una realidad en El Salvador, ya que la adopción abrupta de esta modalidad de trabajo no les permitió a las empresas preparar a sus empleados de la forma correcta y esto tuvo su impacto en la productividad y la motivación de las personas, dándole paso también al aumento del estrés y otras afectaciones emocionales (Marroquín, 2020).

Las afectaciones, tanto positivas como negativas, del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia tienen un alcance muy amplio, impactando en todas las áreas del ser humano. Es por eso, y con el objetivo de obtener resultados de mejor calidad, que esta

investigación se centrará específicamente en tres tipos de afectaciones psicológicas generadas en el equilibrio entre el trabajo y la familia: Afectaciones conductuales, afectaciones cognitivas y afectaciones emocionales. Cabe recalcar que estos tres tipos de afectaciones psicológicas obedecen a la teoría racional emotiva de Albert Ellis que, como se hizo referencia anteriormente, sostiene que los pensamientos, las emociones y la conducta están relacionados entre sí, por lo que el cambio o modificación de uno influye en los otros.

2.1.1 Afectaciones conductuales

Según Durán Vila (2020), la familia es una unidad organizativa en la que se pueden identificar interacciones y experimentar e interpretar diferentes roles, reglas y acuerdos de convivencia. Además, dichas interacciones entre los miembros de la familia se llevan a cabo dentro de un espacio compartido cotidianamente, todo esto mediado por vínculos afectivos.

Una de las situaciones más importantes en la que se encuentran inmersos los padres y madres que se han visto obligados a adoptar la modalidad de teletrabajo es el conflicto entre el trabajo y la vida personal, lo cual surge por la difuminación de los límites entre ambas áreas de su vida (Eurofound y OIT, 2019). A raíz de esto, es inevitable que la rutina diaria de estas personas se vea afectada, teniendo que modificar los horarios laborales y las distribuciones de tareas domésticas entre los miembros de la familia.

Las personas con hijos e hijas experimentan dificultades particulares al momento de teletrabajar a tiempo completo debido al cierre de escuelas y guarderías por la actual pandemia (OIT, 2020). Esto indica que los padres y madres, además de tener que cumplir con sus responsabilidades laborales, deben encontrar el espacio durante el día para atender las necesidades académicas de sus hijos e hijas y enfrentarse a las posibles distracciones durante su jornada laboral provocadas por los miembros de la familia, dificultando así, terminar con sus tareas dentro del horario regular de trabajo.

El determinar un espacio específico para el teletrabajo y establecer barreras o límites entre este espacio y el espacio familiar, son medidas que permiten organizar y

llevar a cabo con éxito las responsabilidades laborales y familiares (Durán, 2020). Estas acciones permiten disminuir las posibles distracciones durante la jornada laboral, respetando los horarios acordados para mantener el equilibrio entre el trabajo y el hogar. Sin embargo, es importante mencionar que muchas de las familias salvadoreñas no poseen el espacio suficiente para la distribución y adecuación de las tareas del trabajo y la familia. Esto significa que en la mayoría de los hogares existe una combinación entre estos espacios (por ejemplo, la mesa del comedor, el cuarto, la sala, etc.).

Otra alternativa para mantener el equilibrio entre las tareas domésticas y las tareas laborales es que el trabajo de los padres y madres sea medido por metas o asignaciones diarias de carga laboral, y no por horarios establecidos de trabajo (Durán, 2020). De esta forma, los empleados pueden adaptar su rutina diaria a su conveniencia, teniendo como objetivo final el cumplimiento de las responsabilidades familiares y las metas laborales diarias. Sin embargo, la mayor parte de las empresas en El Salvador no poseen esta cultura organizacional, por lo que no manejan herramientas o mecanismos para la evaluación del desempeño de sus empleados que no estén basados en el cumplimiento de un horario laboral establecido y poco flexible.

2.1.2 Afectaciones cognitivas

El valor de la formación en habilidades y competencias para el trabajo es tal que puede llegar a establecer la diferencia entre el fracaso y el éxito (Gray et al., 1995). Es de gran importancia que los trabajadores reciban la formación necesaria para desarrollar habilidades y competencias que les permitan llevar a cabo sus tareas y aportar a la productividad de la empresa. Además, la formación constante, no solo en conocimiento técnico sino también en habilidades para la vida, da lugar a un clima laboral propicio para la motivación y satisfacción de los empleados, permitiéndoles también el crecimiento profesional dentro de la empresa.

Así como existen diferencias entre el trabajo presencial en el contexto tradicional y el teletrabajo a tiempo completo por un tiempo prolongado, la gestión de un equipo de teletrabajo tiene sus características particulares. Las empresas y organizaciones necesitan reconocer que esta nueva situación requiere reconsiderar los hábitos de

trabajo anteriores y adquirir nuevas técnicas y conocimientos para la gestión de la situación, velar por el bienestar de los trabajadores y mantener el rendimiento acostumbrado (OIT, 2020).

Esto indica que, las autoridades dentro de las empresas u organizaciones deben ser capaces de gestionar y dirigir de forma eficaz al equipo de teletrabajadores con un enfoque que tome en cuenta los resultados y, por otro lado, los empleados deben de poseer las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo con éxito el trabajo desde casa (OIT, 2020). En caso de que esto no sea así, deben de tener el acceso a la capacitación necesaria para llenar cualquier vacío que pueda existir en cuanto a las competencias necesarias para el trabajo.

Los contenidos de la formación deben de ser acordes al tipo de modalidad de trabajo que la persona esté aplicando. Al hablar de teletrabajadores específicamente, es necesario que exista cierta capacitación en aspectos como: el establecimiento de una oficina en el hogar, la creación de programas y planes de trabajo adaptados al hogar, el trato con la familia, los amigos y los vecinos, y la gestión del trabajo a distancia o el mantenimiento del contacto con los compañeros de trabajo (Haro, 1998).

En el caso de El Salvador, la formación en aspectos como los ya mencionados es casi inexistente. Es importante tomar en cuenta que, al tratarse de una medida de bioseguridad ante una emergencia sanitaria, el espacio y el tiempo con el que la mayoría de empresas cuenta para esto es casi nulo. La modalidad del teletrabajo fue adoptada de la noche a la mañana y se creía que sería algo temporal (Decreto Legislativo No. 600, 2020).

Una gran parte de la población que se vio obligada a adoptar el teletrabajo como el mecanismo de sustento diario para el hogar no se encontraban muy relacionados con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), por lo que fue aún más complicado el desempeño de sus labores con la eficiencia que se requiere. Un ejemplo claro son los profesores y profesoras tanto de educación básica como superior. Este sector profesional paso de impartir clases y realizar evaluaciones con metodologías

basadas en la presencialidad, a buscar nuevas técnicas y metodologías completamente virtuales para continuar con su trabajo de la mejor manera posible.

2.1.3 Afectaciones emocionales

El desempeño laboral bajo la modalidad del teletrabajo trae consigo un desgaste emocional para el empleado al intentar llevar las responsabilidades laborales y personales de la mano. Puede surgir estrés y conflicto de roles al tratar de cubrir las necesidades relacionadas al trabajo y la vida privada. Además, por la reducción de las interacciones interpersonales con compañeros de trabajo, suele aparecer una sensación de aislamiento, manifestado como la percepción de tensión y fatiga. Todos estos sentimientos se ven reflejados como frustración, falta de conexión organizacional y aumento de la sensación de soledad que pone en riesgo el bienestar laboral, generando a la vez problemas entre el trabajo y la vida familiar y afectando el compromiso organizacional (Olson-Buchanan, et al., 2006; Russell, et al., 2009; Hill, et al., 2005; Robertson y Vink, 2012).

Según Quiroz y Vega (2021), el bienestar consiste en un reflejo de la manera en que la persona ve las cosas, la forma de pensar y de sentir. Es necesario que lo afectivo y lo cognitivo se encuentren en equilibrio para un adecuado desarrollo de la salud mental. La relación entre estas dos áreas del ser humano juega un papel importante y fundamental en el bienestar de los trabajadores que, por motivos de fuerza mayor, han tenido que adaptarse rápidamente a una modalidad de trabajo desconocida y con muchos retos.

2.1.3.1 Estrés laboral

De acuerdo con Ayuso (2006), el estrés laboral se define como un desequilibrio entre la demanda laboral y la capacidad del empleado para cumplir dicha demanda. Cuando las competencias profesionales del individuo no responden a los requerimientos del trabajo surgen tensiones y conflictos. Por lo tanto, el estrés laboral es el producto de la presión que sufren los trabajadores al no contar con los recursos y las habilidades necesarias para cumplir con la expectativa laboral.

Los generadores de estrés laboral más comunes son el tipo de trabajo que se realiza, la jornada laboral, el ambiente, los tiempos, el entorno personal, las situaciones del día a día en general, entre otros. También existen eventos o experiencias que propician el estrés y se conocen como eventos estresores. Entre estos se puede mencionar lo nuevo, lo impredecible, lo amenazante para la personalidad y lo que provoca una sensación de no tener el control (Ayuso, 2006).

Los eventos estresantes afectan en diferente medida y forma a las personas, ya que es percibido de manera diferente por cada individuo. De acuerdo al nivel de afrontamiento o respuesta de cada trabajador ante dichos eventos, se pueden presentar dos tipos de respuesta al estrés laboral. La respuesta positiva es toda aquella que cumple una función adaptativa, provocando un estado de alerta en la persona para que sea capaz de reaccionar oportunamente y buscar las soluciones necesarias para superar el evento estresante y poder cumplir con los objetivos fijados. Por otro lado, la respuesta negativa tiene un efecto en la salud del empleado, prolongándose por más de un mes y volviéndose cada vez más intensa con el paso del tiempo (Rivas, 2019).

Sintomatología

Una experiencia se considera estresante cuando resulta retadora, desafiante, amenazante, nociva o desagradable para la persona (Quiroz y Vega, 2021). El efecto de los síntomas producidos por el estrés es el desequilibrio o malestar de la persona. Entonces la atención es dirigida a estas manifestaciones con el objetivo de superar rápidamente esta actitud, lo que provoca que se ignoren o se disminuyan los aspectos positivos que protegen y brindan estabilidad al individuo.

Según Isabel Paula (2007), los síntomas del estrés pueden clasificarse de la siguiente manera:

- **Sintomatología psicósomática:** Los síntomas dentro de esta categoría son los relacionados con los problemas para dormir, problemas digestivos, problemas de alimentación, problemas corporales, problemas relacionados a la palpitación

cardiaca. Además, manifestaciones físicas que tienen origen psicológico como dolores de cabeza, dolores musculares, gastritis, entre otros.

- **Sintomatología conductual:** Los síntomas que se encuentran dentro de esta categoría se caracterizan por estar relacionados con evitar situaciones por temor, la ingesta de café, de alcohol y de pastillas. También pueden tomarse en cuenta acciones extremas que pongan en peligro la integridad física del individuo y que se relacionen con la agresividad, el ausentismo y la impuntualidad laboral.
- **Sintomatología emocional:** Pueden mencionarse como síntomas emocionales todos los relacionados con el desempeño de los afectos. Por ejemplo, el distanciamiento con las personas, la poca tolerancia a la frustración, el cansancio, la culpabilidad, los problemas de autoestima, la soledad, la desorientación, los rasgos depresivos, etc.
- **Sintomatología cognitiva:** Los síntomas cognitivos son todos aquellos que se caracterizan por contenido del pensamiento de tipo negativo, con respecto a sí mismo y a los demás, al momento de concentrarse. Además, pueden ser ideas irracionales y olvido frecuente.

Tecnoestrés

Según Gil-Monte (2019), el tecnoestrés es un problema de adaptación que surge por la falta de habilidad en el individuo para utilizar eficazmente las nuevas tecnologías de la información de una manera saludable. Este concepto se relaciona directamente con los efectos psicosociales negativos del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Estos efectos pueden ser directos o indirectos e impactan en las actitudes, pensamientos y conductas del empleado, ocasionando alteraciones en el sistema fisiológico del individuo.

Por lo tanto, el uso excesivo de los dispositivos tecnológicos genera estrés, por lo que los teletrabajadores están expuestos permanentemente a los efectos de éste, especialmente en la realidad a la que se enfrentan en la que se les exige estar conectados casi a tiempo completo e informados constantemente, generando así en ellos la sintomatología mencionada y afectando su vida por completo.

2.1.3.2 Ansiedad

La ansiedad es un estado emocional que puede presentarse por sí solo o puede estar relacionado con estados depresivos y con síntomas psicossomáticos que se presentan cuando la persona no logra su adaptación al medio (Arguello, 2020). Idealmente, el entorno laboral debe de garantizar la seguridad de los empleados para el desempeño de sus actividades de trabajo, por lo que es indispensable que los factores externos que puedan afectar dicho entorno deben ser gestionados de la manera más adecuada para que la salud emocional, mental y física de los trabajadores no se vea afectada.

Los teletrabajadores enfrentan la ansiedad como un riesgo psicosocial el cual puede generar que solo pueda pensar en el desarrollo de las aptitudes necesarias para llevar a cabo su trabajo con la ayuda de las TIC para tener buenos resultados. Esto puede traer consigo otras dificultades como rasgos de depresión al no ser capaces de alcanzar los objetivos propuestos, disminuyendo así el disfrute de las actividades cotidianas.

Sintomatología

Los síntomas de la ansiedad pueden presentarse de forma física o psicológica (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2008):

- **Síntomas físicos:** Los síntomas físicos más comunes que surgen como producto de la ansiedad son la sudoración excesiva, sequedad de boca, mareos, inestabilidad, temblores, tensión muscular, dolores de cabeza, palpitaciones excesivas, hormigueo o adormecimiento generalmente en los dedos de las manos, las manos, los pies, los brazos o las piernas, dolor de pecho acompañado de una sensación de falta de aire, náuseas, vómitos, problemas digestivos, micción frecuente y problemas en el ámbito sexual.
- **Síntomas psicológicos:** Los síntomas de naturaleza psicológica se manifiestan como preocupación, aprensión y sensación de agobio, miedo a perder el control, sensación de muerte inminente, problemas para concentrarse y problemas de

memoria, irritabilidad, inquietud, conductas de evitación de determinadas situaciones, inhibición psicomotora, obsesiones y compulsiones.

2.2 Supuestos teóricos

¿Qué afectaciones psicológicas genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador?

Supuesto 1: La rutina diaria de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador ha sufrido cambios es aspectos como los horarios laborales, la organización de tareas domésticas, el apoyo a los hijos e hijas en temas académicos, los horarios de comida, entre otros.

Supuesto 2: El desarrollo de las habilidades y competencias técnicas necesarias para el desarrollo del trabajo de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador se ve obstaculizado al no existir capacitaciones o formaciones oportunas frente a la pandemia actual.

Supuesto 3: Los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador presentan dificultades en el desempeño de sus labores debido a la forma en la que se imparten capacitaciones o espacios de formación relacionadas al uso de las Tecnologías de Información y Comunicación.

Supuesto 4: Los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador presentan síntomas de estrés laboral muy marcados tales como dolores intensos de cabeza, tensión muscular, irritabilidad, problemas en la concentración, entre otros, a partir de la implementación del teletrabajo.

Supuesto 5: Al experimentar durante un tiempo prolongado síntomas de estrés y malestar generados por la implementación del teletrabajo, los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador presentan también síntomas de ansiedad que acompañan y afectan de forma más notoria su bienestar mental, físico y emocional.

Capítulo 3: Metodología de la investigación

3.1 Enfoque y tipo de investigación

El enfoque que se utilizó en esta investigación fue cualitativo, ya que el propósito de ésta fue explorar las vivencias de los individuos, como perciben y experimentan un fenómeno, así como sus interpretaciones y sus significados (Sampieri, 2014). Este enfoque también permite desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante y después de la investigación, dando lugar a preguntas de investigación que pueden ser perfeccionadas y contestadas durante el proceso.

El diseño o tipo de investigación fue fenomenológico. Este diseño tiene como propósito recolectar experiencias comunes de un grupo de personas con respecto a un mismo fenómeno (Sampieri, 2014), que en este caso son las afectaciones del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia. Dentro del diseño fenomenológico se pueden encontrar dos clasificaciones de acuerdo al enfoque: la fenomenología hermenéutica y la fenomenología empírica.

La fenomenología hermenéutica se concentra en la interpretación de la experiencia del ser humano y la teoría sobre la vida (Creswell et al., 2007). Por otro lado, la fenomenología empírica tiene su enfoque en la descripción de las experiencias de los participantes, sin centrarse tanto en la interpretación del investigador respecto a éstas. Es por esto que la presente investigación tomó como referencia esta última.

Según Creswell (2013) y Wertz et al. (2011), la fenomenología empírica obedece a una serie de procedimientos básicos tales como a) definir y determinar la problemática a investigar, b) Obtener la información sobre las experiencias de los participantes con respecto a la problemática, c) analizar el comportamiento y las narraciones de cada participante para tener un panorama generalizado de las experiencias, d) determinar las principales unidades de significado y generar categorías, temáticas y patrones, detectando unidades clave, e) crear una descripción general de las experiencias relacionadas a la problemática estudiada (condiciones en las que ocurren, las situaciones que las rodean y el contexto de las mismas), f) desarrollar una narrativa que combine la

descripción realizada y la estructura con el objetivo de transmitir la esencia de las experiencias en cuanto a la problemática estudiada y las múltiples apreciaciones, valoraciones y opiniones sobre ésta.

3.2 Sujetos y objeto de estudio

3.2.1 Unidades de análisis

- **Organización:** Se trabajó con los padres y madres de familia Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.
- **Papeles o roles:** El papel o rol desempeñado por los participantes es el de padres y madres de familia que experimentan o han experimentado la modalidad del teletrabajo por al menos 4 meses.
- **Procesos:** El principal proceso a estudiar fue el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, mientras se está inmerso en la modalidad del teletrabajo.
- **Estilo de vida:** Se analizaron las afectaciones, ya sean positivas o negativas, que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y las madres de familia.

3.2.2 Población y muestra

Población

De acuerdo a la Dirección de Talento Humano Institucional de la Corte Suprema de Justicia (2020), el Órgano Judicial de San Salvador cuenta con 4,810 empleados, distribuidos entre las áreas de Cámara de Segunda Instancia, Juzgados de Primera Instancia y Juzgados de Paz. El Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia es una prestación que está disponible para todos los empleados con horario de 8 horas, por lo que la población para esta investigación está conformada por la totalidad de padres y madres de familia del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia que experimentan o han experimentado la modalidad del teletrabajo por al menos 4 meses o más.

Muestra

El tipo de muestra que se utilizó fue típica o intensiva. Este tipo de muestra combina la homogénea y la de casos tipo, permitiendo así seleccionar participantes con un perfil similar y que se consideran representativos de un segmento de la población, no en sentido estadístico, sino de prototipo. Además, este tipo de muestra resulta conveniente ya que el objetivo de la investigación es buscar riqueza, profundidad y calidad en la información respecto a las experiencias de un mismo fenómeno (Mertens, 2010 citado en Sampieri, 2014).

De acuerdo al tipo de investigación realizada, la muestra estuvo formada por 5 familias del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte suprema de Justicia de San Salvador, 5 madres y 5 padres, que experimenten o hayan experimentado la modalidad del teletrabajo durante 4 meses o más y convivan de forma permanente con su familia.

3.2.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Padres y madres de familia del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador que experimenten o hayan experimentado la modalidad del teletrabajo durante 4 meses o más y que convivan permanentemente con su familia.

Criterios de exclusión

No se trabajó con personas que no son padres de familia del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador, o que no hayan experimentado la modalidad de teletrabajo por al menos 4 meses y que no convivan con su familia de forma permanente.

3.3 Variables e indicadores

Tabla 1: Categorías y operativización

CATEGORÍAS	CONCEPTO	OPERATIVIZACIÓN
Conciliación trabajo-familia	Consiste en el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales en la vida de una persona con el fin de velar por el bienestar económico, social y psicológico de los miembros de la familia.	
Afectaciones psicológicas generadas por el teletrabajo	Las afectaciones psicológicas surgidas a partir del teletrabajo son todos aquellos aspectos modificados positiva o negativamente como consecuencia de la implementación del teletrabajo y que se relacionan con los procesos psicológicos del ser humano que juegan un papel importante en el desarrollo social de éste.	Operacionalmente las afectaciones psicológicas generadas por el teletrabajo hacen referencia a las experiencias de los participantes que han surgido por la implementación de esta modalidad y han influido en el área psicológica de cada uno, lo cual se evaluó a través los siguientes ítems de la entrevista: Afectaciones conductuales: ítems del 1 al 4. Afectaciones cognitivas: ítems del 5 al 8. Afectaciones emocionales: ítems 9 y 10.

3.3.1 Indicadores y su medición

Categoría 1: Conciliación trabajo-familia

Subcategoría 1: Trabajo

Es la actividad propia del ser humano en la que se utilizan facultades físicas, morales e intelectuales, con el fin de obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y la estabilidad en general (Arendt, 2007).

Indicadores: Relaciones interpersonales, desarrollo de habilidades técnicas necesarias, motivación, satisfacción, responsabilidades laborales.

Subcategoría 2: Familia

Es un sistema conformado por una red de relaciones afectivas y subsistemas en los que cada miembro de ella se desarrolla atravesando diferentes etapas, sufriendo cambios de adaptación en los que son necesarias las normas, reglas, límites y jerarquías que hacen funcional el ambiente familiar (Paladines y Quinde, 2010).

Indicadores: relaciones afectivas, cuidado de hijos y adultos mayores, transferencia de valores.

Categoría 2: Afectaciones psicológicas generadas por el teletrabajo

Subcategoría 1: Afectaciones conductuales

Son todos aquellos cambios o modificaciones positivas o negativas en la rutina diaria de los padres y madres que surgen a partir de la modalidad del teletrabajo y que alteran el curso acostumbrado de las actividades diarias.

Indicadores: cambio de horarios, conflictos familiares, reorganización del tiempo y el espacio, cambios en las relaciones interpersonales.

Subcategoría 2: Afectaciones cognitivas

Factores relacionados con la formación y fortalecimiento de habilidades y competencias tanto en el ámbito laboral como familiar que se ven transformados como resultado de la implementación del teletrabajo.

Indicadores: dificultades laborales por falta de formación, entornos de aprendizaje no adecuados, falta de competencias técnicas, nuevas competencias y habilidades adquiridas.

Subcategoría 3: Afectaciones emocionales

Aspectos psicológicos del ser humano que se ven afectados por situaciones o elementos relacionados directamente con el teletrabajo y que tienen un impacto físico y mental en el individuo.

Indicadores: aumento del estrés, aumento de la ansiedad, sentimientos de aislamiento, motivación laboral, satisfacción laboral.

3.4 Técnicas a emplear en la recopilación de información

La técnica utilizada en la recolección de datos fue la entrevista. Esta consiste en una reunión entre dos o más personas con el objetivo de llevar a cabo una conversación en la que se intercambie información pertinente al tema de investigación (Sampieri, 2014). Esta técnica permitió obtener los datos necesarios para la interpretación de los resultados y profundizar en aspectos que necesiten ser profundizados en mayor medida.

Las entrevistas fueron realizadas con cada una de las familias (el padre y la madre a la vez). Cabe mencionar que se llevaron a cabo en un ambiente controlado para evitar cualquier tipo de interferencia que pueda afectar la calidad de la información.

3.5 Instrumentos de registro y medición

El instrumento que se utilizó fue una guía de entrevista semi estructurada. Esto quiere decir que está formada por preguntas base que sirvieron de guía durante toda la

entrevista, pero se permitió agregar preguntas con el fin de profundizar en la información que el entrevistado brinda. Las preguntas son abiertas y neutrales, permitiendo obtener opiniones, experiencias y conocimientos de los sujetos.

La propuesta para la guía de entrevista inicial estaba conformada por 15 preguntas abiertas destinadas a explorar las diferentes afectaciones psicosociales que los padres y madres de familia han experimentado como resultado de la implementación del teletrabajo. Las preguntas o ítems que contenía la guía de la entrevista se formularon a partir de la relación entre los principales elementos de la investigación tales como: el tema, el enunciado del problema, los objetivos, las unidades de análisis, las categorías y subcategorías y los indicadores de cada una de ellas (ver anexo 1).

Según la clasificación de Mertens (citado en Sampieri, 2014), los tipos de preguntas utilizadas fueron:

- **De opinión:** Se busca obtener la opinión de los participantes acerca de las principales afectaciones que genera el teletrabajo en el equilibrio de responsabilidades familiares y laborales.
- **De antecedentes:** Es necesario hacer un breve contraste con la realidad laboral que los participantes experimentaron antes de implementar la modalidad del teletrabajo para poder identificar las principales afectaciones que éste genera en la conciliación trabajo-familia.

Dicha propuesta de instrumento fue validada por 3 jueces profesionales en el área de la psicología para garantizar que cumplía con criterios como la pertinencia, la relevancia, la claridad, la inducción de respuesta, la deseabilidad social y la redacción adecuada de las preguntas del instrumento. Posterior a esto, se tomaron en cuenta las observaciones y sugerencias hechas por los 3 jueces y se hicieron los siguientes cambios:

- En 2 de las preguntas pertenecientes a la subcategoría de las afectaciones conductuales, específicamente las diseñadas para investigar los indicadores de

los cambios en las relaciones interpersonales y los conflictos familiares (ver anexo 2), 2 de los jueces sugirieron un cambio de redacción (ver anexo 3).

- En 3 de las preguntas pertenecientes a la subcategoría de las afectaciones cognitivas, específicamente de las diseñadas para investigar los indicadores de las dificultades laborales por falta de formación, los entornos de aprendizaje no adecuados y las nuevas habilidades y competencias adquiridas (ver anexo 2), 2 de los jueces sugirió un cambio de redacción a lenguaje menos técnico (ver anexo 3).
- En cuanto a las preguntas referentes a la subcategoría de las afectaciones emocionales, 1 de los jueces sugirió la reducción de la cantidad de preguntas, incluyendo mas de un indicador en una sola pregunta (ver anexo 3), específicamente con los indicadores del aumento del estrés, el aumento de la ansiedad y los sentimientos de aislamiento en una pregunta, y los indicadores de la motivación y la satisfacción laboral en otra pregunta (ver anexo 2).
- En cuanto a la cantidad de preguntas de la guía de entrevista, 2 de los jueves sugirieron la reducción de la cantidad de preguntas en general para darle una duración adecuada (ver anexo 3), pasando de 15 preguntas a 10 preguntas (ver anexo 2).

A partir de las modificaciones realizadas a la propuesta inicial del instrumento para la entrevista, se mantienen los tipos de preguntas planteados, quedando una guía de entrevista semiestructurada de 10 preguntas diseñadas para investigar los 3 tipos de afectaciones ya mencionados (ver anexo 4).

3.6 Aspectos éticos de la investigación

Con el fin de garantizar que la investigación se mantuviera dentro de los márgenes de una práctica ética, se elaboró un consentimiento informado de manera escrita para cada participante, en el que se explica el objetivo de la investigación de forma clara, además de mencionar que la información a obtener con la entrevista será completamente confidencial. También se pidió la autorización del participante para que la entrevista pueda ser grabada con el fin de no omitir información importante que pueda ser brindada

a lo largo de la misma. Este consentimiento fue firmado por los participantes solo si estaban de acuerdo con todo lo mencionado anteriormente (ver anexo 5).

Por otro lado, siempre con el objetivo de garantizar que esta investigación se mantuviera dentro de los parámetros éticos, se tomaron como base y guía las normas técnicas para investigaciones psicológicas que se encuentran en el Código de Ética para el Ejercicio de la Profesión de Psicología en El Salvador (Junta de Vigilancia de la Profesión en Psicología, 2009-2011):

- a.** Asumir responsabilidad de realizar investigaciones que sean útiles al progreso de la Psicología y al fomento del bienestar humano.
- b.** Respetar los principios éticos y científicos de la investigación, la cual debe realizarse en función de los derechos humanos de los participantes.
- c.** Compartir la responsabilidad legal y ética con todos los participantes de la investigación, quienes deben tener la adecuada capacidad técnica y científica.
- d.** Especificar con claridad las responsabilidades entre investigador y sujetos de la investigación mediante un acuerdo justo que delimita los compromisos de cada uno.
- e.** Informar a los sujetos de la investigación todas las características y procedimientos, y explicar otros aspectos que pregunten, excepto aquellas situaciones que puedan alterar los resultados.
- f.** Asegurar que el sujeto de la investigación comprende los motivos que exige retener información cuando los requerimientos metodológicos de un estudio lo justifican.
- g.** Respetar la libre aceptación, declinación o retiro de los sujetos de la investigación; esta libertad es vigilada constantemente en el proceso de investigación.
- h.** Cuando se detecta la posibilidad de que se produzcan efectos negativos posteriores, suspender el proceso de investigación de manera inmediata, con el fin de proteger el bienestar y dignidad de los sujetos; en caso de existir riesgo de algún daño les informa obtiene su consentimiento.

- i. Proteger la confidencialidad de los sujetos sobre datos obtenidos durante la investigación y cuando exista la posibilidad de que terceros tengan acceso a esa información.
- j. Contar con el permiso del responsable jurídico cuando los sujetos de la investigación son menores de edad, o con discapacidad físico o mental.
- k. Delegar responsabilidades a auxiliares o ayudantes en tareas que estén capacitados para realizarlas, sin descuidar su vigilancia, dirección y control ético y científico.
- l. Consultar a especialistas en determinada población, para el desarrollo y aplicación de proyectos de investigación y tomar las medidas necesarias para que las personas involucradas no resulten afectadas.
- m. Dirigir la investigación de acuerdo con el protocolo propuesto y aceptado por la institución u organización que lo apoya y autoriza para realizarla.
- n. Evitar coacción a los participantes en la investigación mediante actitudes autoritarias, ofrecimientos de retribuciones financieras o de otro tipo.
- o. Considerando la naturaleza de la investigación, es recomendable que la población investigada conozca los resultados de la misma.

3.7 Procesamiento y análisis

Posterior a la recolección de datos por medio de las entrevistas con los participantes, se procedió a organizar la información obtenida en una tabla de vaciado. Esta tabla está formada por las preguntas de la guía de entrevista y cada una de las respuestas de forma textual que los participantes brindaron. De esta forma dichas respuestas están más accesibles para su análisis.

Una vez se tuvo toda la información organizada, se analizó de acuerdo a las categorías y subcategorías ya establecidas, y se identificaron las subcategorías emergentes a través de dos técnicas de escrutinio (Sampieri, 2014): La primera fue la de repeticiones, la cual consiste en buscar respuestas en las que se repita frecuentemente un elemento, tomando este como una nueva subcategoría. La segunda técnica fue la de similitudes y diferencias, para la cual se buscan segmentos de lenguaje verbal y no verbal,

unidades en las respuestas de los participantes que tengan un parecido, tomando esto como una posible subcategoría emergente.

Posterior a esto, se realizó la descripción e interpretación con un significado más profundo de las subcategorías. Esta descripción es a partir de la información ya analizada y explica a qué se refiere la subcategoría, cuál es su naturaleza y esencia, y cuál es su significado. Para esto se recuperaron segmentos o respuestas relacionadas directamente que sirven de justificación en cada una de las descripciones que se elaboren.

Para finalizar, se realizó una codificación axial entre subcategorías para encontrar vinculaciones, nexos o asociaciones entre ellas que pueden ser temporales (siempre o casi siempre una precede a la otra, aunque no necesariamente la primera es causa de la segunda), causales (una es causa de la otra), o de conjunto y subconjunto (una está contenida dentro de la otra).

3.8 Cronograma de actividades

El cronograma de actividades detalla cada una de las acciones que se han realizado durante la etapa I, en los meses de enero, febrero y marzo, y las que se llevaron a cabo durante la etapa II, en los meses de abril, mayo, junio y julio. Para verlo más detenidamente, ver anexo 6.

3.9 Presupuesto

En el presupuesto se desglosan todos los gastos durante todo el proceso de investigación, presentando un monto total de \$835.95 (ochocientos treinta y cinco dólares con noventa y cinco centavos). Para ver dicho desglose con más detalle, ver anexo 7.

3.10 Estrategias de utilización de resultados

Al finalizar el proceso de la investigación, se presentaron los resultados a un grupo de jueces para ser evaluado y aprobado como trabajo de grado para la Licenciatura en Psicología. Además, se elaboró un artículo científico para presentar de forma concisa el análisis de información obtenida y las conclusiones de la investigación en su totalidad.

El producto de esta investigación servirá como referencia para futuras investigaciones o planes de intervención que estén encaminados a la estandarización de las condiciones que deben de cumplir los empleados para realizar sus actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo, garantizando así la mejora de las experiencias y el desempeño laboral bajo esta modalidad.

Capítulo 4: Análisis de la información

4.1 Resultados

Una vez realizada la recolección de la información relacionada con los elementos a investigar, se procedió a organizar las respuestas textuales de cada sujeto para cada una de las preguntas de la entrevista en un cuadro de vaciado de datos (ver anexo 8). A partir de dicho cuadro y en base a las categorías, subcategorías e indicadores ya establecidos, se identificaron elementos emergentes a través de las técnicas de repetición, y de similitudes y diferencias, quedando de la siguiente forma:

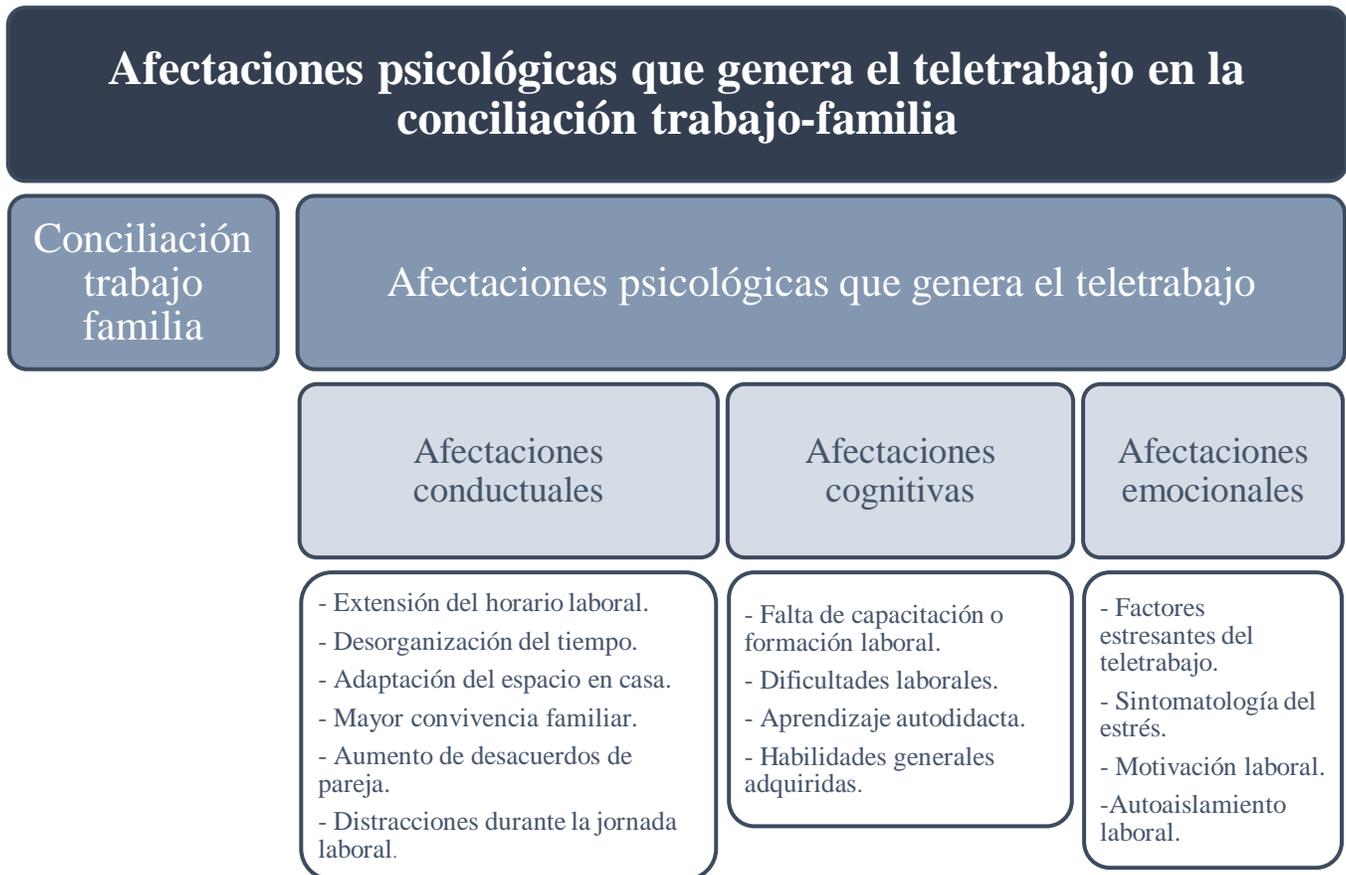


Figura 1: Resultados de la investigación

4.1.1 Análisis cualitativo

La población salvadoreña experimentó una gran cantidad de cambios como producto de una emergencia sanitaria nacional, cambios que involucraron la forma de trabajar y producir ingresos para sus familias y que a su vez influyeron en los demás ámbitos de sus vidas. El trabajar desde casa se volvió necesario y a la vez complicado al tener que reorganizar espacios y tiempos para poder suplir con todas las necesidades del hogar y del trabajo.

Tomando como referencia la información obtenida de las 5 familias entrevistadas, las afectaciones psicológicas que generó el teletrabajo son complejas, estar relacionadas unas con las otras e incluso existen algunas que generan otras. Sin embargo, para efectos de claridad, a continuación, se explicarán clasificadas en 3 categorías: afectaciones conductuales, afectaciones cognitivas y afectaciones emocionales (en el anexo 8 se encuentran las respuestas completas más a detalle de cada uno de los participantes).

Afectaciones conductuales

De acuerdo a las respuestas de los sujetos entrevistados, la modalidad de teletrabajo implicó un cambio rotundo en cuanto a la rutina diaria de cada persona y esto, en su gran mayoría, era producto de un aumento o extensión en los horarios laborales. Uno de los sujetos entrevistados menciona que los horarios de trabajo se volvieron difusos, dificultándole identificar el inicio y el fin de sus jornadas laborales.

“...era un domingo como a las 7 de la noche y estaban escribiéndome que querían equis cosa, o sea casi que no había día de descanso, entonces casi que el horario se volvió difuso, ya no existía un inicio y un fin de semana porque podían pedir trabajo de lunes a domingo y las 24 horas...” (F5P, Preg. 9, Anexo 8)

Las personas se vieron obligadas a intercalar sus responsabilidades laborales con sus tareas del hogar para poder cumplir con todo en el día. Además, era necesario dedicar un periodo de tiempo durante el día para atender temas académicos de sus hijos, por lo que terminaban trabajando hasta muy tarde en la noche, aprovechando el

momento en el que todos estuvieran dormidos, para poder desempeñar las exigencias laborales.

“... o sea pasabas que, cocinabas, hacías limpieza, volvías a cocinar, volvías a hacer limpieza y en eso se iba el día y la hora del momento de hacer el trabajo era cuando ya todos estaban dormidos y en el caso de que nosotros tenemos hijos era que tenía que estar pendiente de las tareas, la niña que tenía en las tardes clases virtuales...” (F3P, Preg. 1, Anexo 8)

Una de las principales características de este cambio tan drástico en la rutina diaria de las personas fue la desorganización constante que existía con respecto al tiempo al existir tantas responsabilidades de las que ocuparse en el día y en todos los ámbitos de su vida. Algunos describieron su reorganización temporal como un caos, como algo imposible de lograr, porque las actividades de todos siempre estaban mezcladas.

“...El tiempo es bastante complicado porque todas las actividades están mezcladas. Para mí es un caos todavía, no lo logro ordenar.” (F1M, Preg. 2, Anexo 8)

Otro de los participantes menciona que jamás fue capaz de reorganizar el tiempo, sino más bien logro sobrellevar la desorganización que existía principalmente por las extensas jornadas laborales y las responsabilidades, sobre todo relacionadas con los hijos, que tenía que atender durante el día.

“...yo no sé si la palabra sería organizarme, yo nunca logré organizarme, porque siempre había que hacer algo urgente, más bien yo creo que la frase adecuada sería que logre sobrellevar la desorganización del tiempo que había, porque era imposible organizarse porque el trabajo me lo pedían a todas horas, tenía que estar pendiente de los niños y hacer cosas de la casa...” (F5P, Preg. 2, Anexo 8)

En cuanto a la adaptación del espacio dentro del hogar para que cada miembro de la familia pudiera cumplir con sus tareas durante el día, representó un reto para algunas personas. En algunos casos optaron por tomar las diferentes habitaciones dentro de la casa como oficina y así permitir que cada quien un ambiente lo más

adecuado posible para la jornada laboral. Además, siempre en función de generar un buen espacio para las tareas laborales, fue necesario adquirir los recursos materiales necesarios para las actividades laborales.

“Bueno, el espacio hemos tratado de separar porque, a raíz de la pandemia, cada quien necesita su espacio en la casa para poder tener sus reuniones, para poder tener su equipo, hemos tenido que equipar a cada uno, hemos tenido que distribuir, a pesar del poco espacio en la casa, un lugar en el que cada quien pueda tener sus utensilios de trabajo o estudio y también un poco de privacidad...” (F1M, Preg. 2, Anexo 8)

Sin embargo, existen casos en los que encontrar un lugar dentro de la casa para poder llevar a cabo sus actividades laborales fue difícil, principalmente por factores como el orden y la limpieza del espacio, o las posibles interrupciones provenientes de los demás miembros de la familia.

“El espacio físico lo que ocurría es de que yo pasaba mucho tiempo en reuniones, entonces nos interrumpíamos. O él interrumpía mis reuniones, o yo sus clases que grababa, igual los niños... al final terminé en el pasillo, pero de repente se me ocurría y bajaba, me llevaba la laptop al comedor, pero fue cuestión de irnos adaptando o donde yo viera menos desorden para poderme concentrar en mi trabajo.” (F3M, Preg. 2, Anexo 8)

Pero también existen afectaciones positivas a partir del teletrabajo por el simple hecho de pasar más tiempo en casa y rodeados de sus familiares. Cuando el trabajo era presencial, algunas personas salían muy temprano de casa para poder cumplir con un horario laboral y regresaban por la tarde, casi por la noche solo a compartir el tiempo de la cena y llegaba la hora de dormir, por lo que la convivencia con los hijos y los demás miembros de la familia en el transcurso de la semana era casi imposible.

“... hay más comunicación, porque el hecho de estar metida en una oficina, en la casa yo pasaba solamente en la hora de la cena y a dormir, y no tenía el resto del día esa comunicación fluida que tengo con mis hijos, con mi esposo, con mi suegra...” (F1M, Preg. 3, Anexo 8)

Este espacio que antes no se tenía en casa para pasar tiempo en familia también permitió a los padres crear experiencias importantes en la vida de sus hijos, crear momentos que fueran agradables de recordar en un futuro y hacer más llevadero el ambiente lleno de estrés que se vivía durante la semana laboral. Incluso estas experiencias llegaban a ser terapéuticas.

“...Inventamos cine, inventamos piscina, guerras de globos, o sea, con ellos si justamente hicimos eso, hicimos bastantes actividades lúdicas, incluido lo de las pupusas, creo que sí, los sábados eran nuestra terapia de hacer pupusas y de estar cantando todas las canciones de 31 minutos...” (F1M, Preg. 3, Anexo 8)

Por otro lado, la convivencia permanente entre padre y madre generó algunos desacuerdos en diferentes actividades que se realizan en casa. Los participantes expresan que existían momentos en los que no toleraban a su pareja como normalmente lo hacían y las razones más comunes eran la mala distribución de las tareas del hogar, la poca comprensión hacia el otro en algunos momentos y el estrés que estaba presente por temas laborales.

“... Ya entre nosotros si había días que no nos aguantábamos realmente, ni del uno al otro por el mismo estrés, entonces se interpretaba que mi enojo siempre eran reclamos, que en realidad eran reclamos, pero la carga que yo tenía por el horario más la carga de la casa más la organización de todo, yo si me sentía altamente estresada...” (F3M, Preg. 2, Anexo 8)

Otra de las afectaciones mencionadas por los sujetos fue la distracción durante la jornada laboral, principalmente por la atención exigida por los hijos o los demás miembros de la familia. Existía cierta falta de respeto hacia el tiempo y la jornada laboral de los padres, teniendo que interrumpirla para atender situaciones en casa que no necesariamente eran urgentes.

“...que no se respeta, viene más de parte de la familia para el que está trabajando en teletrabajo porque no se respeta el tiempo y se exige o se demanda atención por el hecho de estar en la casa. Lo que decía antes, ser el Uber por ejemplo. Si tenes cosas

que cumplir, horarios que cumplir, pero no se te respeta ese tiempo y se te exige que cumplas lo que los demás necesitan...” (F1P, preg. 3, Anexo 8)

Gran parte de las interrupciones durante la jornada laboral eran casi inevitables, especialmente cuando el hogar esta conformado por mama, papa e hijos menores de 5 años. Estas edades son una etapa crucial en el desarrollo del ser humano porque en ella se da lugar a aprendizajes como la lectoescritura, el lenguaje, las habilidades sociales, lo que demanda mucho más tiempo de lo normal. Esto obligo a los padres a buscar la forma de alternar sus responsabilidades del hogar y laborales, dificultando la dedicación y la atención plena en cualquiera de los dos ámbitos.

“... teníamos que casi que dividirlo y hacer la mitad del trabajo y la mitad de las tareas del hogar verdad, entonces no se podía completar, así como englobar como estar un horario solo trabajando y un horario como ama de casa o como madre, sino que había que suspender las tareas del trabajo y luego continuar como mama y luego volver a retomar el trabajo y continuar, entonces fue un cambio al principio bien difícil de querer adecuarse a un horario que lograra cubrir todas las necesidades de la casa... más por la edad de ellos, porque estaban en edades bien pequeñas, el niño estaba en el proceso de aprender a leer todavía, eran como etapas bien marcadas y la niña estaba bien pequeña, tenía 2 años.” (F4M, Preg. 4, Anexo 8)

Afectaciones cognitivas

Cuando se habla de capacitación o formación laboral, existen 2 situaciones comunes en la mayoría de los sujetos entrevistados: La primera es que la empresa u organización en la que se desempeñan como trabajadores tuvo la oportunidad de brindarles formación o capacitación con respecto a algunas herramientas necesarias para el trabajo desde casa, pero por la prisa y la poca preparación, estas no fueron suficientes y por lo tanto se presentaron dificultades al cumplir las metas que la misma organización esperaba.

“...muchas herramientas para las que no estábamos preparados han llegado, entonces sí hemos tenido que tener algunas capacitaciones, pero no son suficientes para

poder desempeñarnos y desarrollar el trabajo con las metas y las exigencias que se esperan en mi caso.” (F1M, Preg. 5, Anexo 8)

La segunda situación es que los trabajadores o colaboradores de las empresas no recibieron capacitación alguna para la utilización de herramientas o el desarrollo de habilidades como la optimización del tiempo, lo que generó dificultades al momento de realizar sus actividades laborales. Lo más cercano a una formación fueron documentos como manuales o instructivos de las herramientas que debían de utilizar para cumplir con sus responsabilidades laborales, pero no hubo capacitación o formación para aclarar dichos documentos.

“teníamos que estar atentos al correo institucional, porque los de informática nos estaban enviando manuales de como teníamos que usar todo eso y si fue un tanto complicado, pero como por suerte la brecha generacional no me ha alcanzado todavía, digamos que no era algo tan extraño, pero si fue complicado, fue improvisado, no hubo una capacitación, todo fue ‘ahí les van los manuales, ya se los hicimos y problema de ustedes si lo entienden’...” (F5P, Preg. 5, Anexo 8)

A raíz de la falta de capacitación o formación se presentaron dificultades tecnológicas que se relacionaban mucho con la edad de los trabajadores. Algunos participantes mencionan que tuvieron que enfrentarse a la barrera digital que existe a su edad, ya que no estaban acostumbrados a utilizar ciertos programas o herramientas y tuvieron que aprender y superar las dificultades que se les presentaron.

“...La barrera de la tecnología fue bastante dura también porque ya las personas que, vaya las generaciones nuevas pues se les hace bien fácil vea, manejar todo tipo de aparatos electrónicos, pero ya uno ya la edad ya, o sea yo me incluyo vea, o sea, hay cosas hay programas que me costaron aprenderlos a manejar y mucha gente también que era mayor de edad nunca habían tocado un, por ejemplo, un programa de teams...” (F4M, Preg. 6, Anexo 8)

Otros expresan que, si existía cierto nivel de desarrollo en habilidades tecnológicas, pero lo que faltaba era desarrollarlas aún más y convertirlas en una competencia técnica, y a pesar de que se ha trabajado en eso, aún hace falta.

“En mi caso quizás lo que me hizo falta fue producción audiovisual. Digamos tecnificar la manera en la cual preparaba mis videoconferencias o cosas por el estilo. No me quedaban tan bonitas. Todavía no me quedan tan bonitas.” (F3P, Preg. 7, Anexo 8)

Sin embargo, estas dificultades les permitieron aprender de forma autodidacta y adquirir competencias o habilidades técnicas que antes no tenían. Ya sea apoyándose con sus compañeros de trabajo o con algún miembro de la familia, las personas lograron aprender lo necesario para poder desempeñarse laboralmente.

“...pero yo a mi esposo le estuve preguntando, yo sentí que mi única capacitación fue la asistencia directa de él, inclusive todavía me ayuda...” (F2M, Preg. 8, Anexo 8)

El hecho de trabajar desde casa y convivir todo el tiempo con los demás miembros de la familia, dio lugar a la adquisición de habilidades generales, no solo técnicas o tecnológicas. Los teletrabajadores desarrollaron habilidades culinarias, pedagógicas, habilidades sociales, entre otras, todo con el objetivo de lograr cumplir con las exigencias laborales y del hogar.

“... Aprendí a ser un poco más comprensivo también porque siempre he sido de que las cosas se hacen de cierta manera y ella las hace de otra y me tocó aprender a aceptar. En la parte tecnológica también porque he tenido que aprender a usar más el correo, el teams, las herramientas virtuales y ahora por lo menos me llaman a una reunión y ya sé que tengo que darle en el link. Hasta habilidades pedagógicas, porque ahí nos veía desvelándonos haciéndole los números en colores al niño para que aprendiera a identificarlos y haciendo jueguitos de memoria y así, o sea, hasta habilidades de enseñanza, fuimos padres, maestros, cocineros, empleados, de todo.” (F4P, Preg. 8, Anexo 8)

También se desarrollaron habilidades como, por ejemplo, la optimización y la organización del tiempo, así como habilidades para hacer más de una cosa a la vez,

aumentando la productividad laboral, y la distribución adecuada de las tareas del hogar entre los miembros de la familia.

“Para mí el multitasking. He aprendido a balancear muchas cosas al mismo tiempo, tanto en lo personal como en lo laboral, estoy llevándolas al mismo tiempo, lo cual antes nunca lo vi posible, ahora sí, he aprendido eso, a ser multitasking, a ser multi tarea y poder llevar y estar pendiente de diferentes cosas en los dos ámbitos.” (F1M, Preg. 8, Anexo 8)

“El manejo de los tiempos también es una habilidad que se fue desarrollando e ir seleccionando que se podía resolver solo a través de un correo para evitar reuniones, o como adelantar a través de correos la información que se iba a compartir para que las reuniones fueran más cortas.” (F3M, Peg. 8, Anexo 8)

“... Gracias a Dios los dos pudimos estar durante ese proceso aquí en casa entonces las habilidades que aprendimos eran como a compartir el trabajo entre los dos, a delegar, creo que en parte lo que aprendimos fue eso.” (F4M, Preg. 8, Anexo 8)

Afectaciones emocionales

El teletrabajo puede llegar a generar un aumento de estrés en las personas por diferentes factores que suelen estar presentes en la implementación de esta modalidad. Uno de ellos es la carga laboral que no se adecua o se adapta a la modalidad de trabajo como tal. No se toma en cuenta todo lo que implica trabajar desde casa (cumplir con las responsabilidades del hogar, dedicar tiempo y atención al cuidado de los demás miembros de la familia, las distracciones o interrupciones durante la jornada laboral, etc.), por lo que las exigencias son las mismas que cuando el trabajador se encuentra en la oficina realizando sus actividades.

“La carga laboral creo que era la misma o más, y cumplirla en un horario estipulado y como que la meta dice que eso lo tenes que tener para el viernes y el viernes lo tenes que entregar, sin tener en cuenta que no solo nos dedicábamos a trabajar. Era bien difícil para una persona con familia dedicarse las 8 horas laborales estando en la casa. Las jefaturas o las empresas seguían esperando la misma productividad que se tenía en la

oficina, cuando yo lograba hacer en tres días lo que hacía en 8 horas, porque no es lo mismo, no estoy enfocada solo en eso...” (F4M, Preg. 9, Anexo 8)

Otro factor estresante es el poco o nulo respeto de la jornada laboral. Los jefes o encargados de los lugares de trabajo suelen pensar que, como el trabajador está en su casa, tiene más tiempo y puede trabajar en cualquier momento del día, o incluso cualquier día de la semana, por lo que exigen más de lo normal y los espacios de descanso y recreación de las personas son casi inexistentes, generando un aumento del estrés.

“Bueno, lo que le comentaba, lo de la presión por el horario, el tiempo creo que fue lo que nos afectó, particularmente a mí, porque, o sea, incluso era un domingo como a las 7 de la noche y estaban escribiéndome que querían equis cosa, o sea casi que no había día de descanso... podían pedir trabajo de lunes a domingo y las 24 horas, entonces eso sí generaba un estrés porque estaba constantemente pendiente de los correos, del correo institucional, del correo personal...” (F5P, Preg. 9, Anexo 8)

Las interrupciones durante la jornada laboral provenientes de los demás miembros de la familia también suelen ser parte de los factores estresantes del teletrabajo. Los miembros de la familia tienden a pensar que como papá o mamá están trabajando desde casa, tienen tiempo para atender sus necesidades a cualquier hora del día, por lo que interrumpen su trabajo y eso genera estrés en ellos.

“Yo creo que es eso de la familia, o sea que al final es beneficioso para quien obviamente quiera disfrutar de su familia, pero también es estresante el hecho de que no te entiendan que estas ocupado y estás trabajando, entonces eso es estresante, que quieres estar en una llamada y de repente te empiezan a gritar, o que algo suceda o algo necesitan, eso es estresante...” (F1P, Preg. 9, Anexo 8)

En el teletrabajo también se puede presentar el caso de organizaciones que no logran establecer metas claras a sus empleados por diferentes razones, lo que provoca un aumento de estrés en ellos porque no tienen certeza de sus funciones dentro de la

empresa y se complica el cumplimiento de las expectativas o exigencias que sus jefes o encargados tienen con respecto al trabajo que ellos realizan.

“... no tener metas claras, porque me viven cambiando las metas de acuerdo a como se va moviendo la organización y no siento el apoyo para poder trabajar en lo que tengo que rendir, en lo que se me va a medir al final...” (F1M, Preg. 9, Anexo 8)

Este aumento de estrés tiene diferentes manifestaciones o síntomas y dependen mucho de cada persona. Uno de los síntomas más comunes es el trastorno de los horarios de sueño. El insomnio puede provocar modificaciones drásticas en la rutina diaria de una persona, dándole vuelta por completo a los horarios en los que realiza sus actividades laborales y del hogar.

“Horario de sueño para mí. O sea, yo me perdí por completo en el horario de sueño. Yo llegaba despierto toda la madrugada, no pasaba nada, y ya luego tenía que dormir de día. Ese era un problema, para mí fue un lío.” (F3P, Preg. 9, Anexo 8)

Otro de los síntomas o las manifestaciones del estrés en los teletrabajadores es la falta de tolerancia entre los miembros de la familia. El estrés generado por el teletrabajo provoca que las personas se vuelvan más susceptibles a situaciones que, por lo general, no son molestas, dando lugar a discusiones innecesarias.

“... Yo lo veía reflejado en que estábamos más delicados. Nosotros no solemos pelear por cualquier cosa, cuando yo me enojo grito y ahí se acabó, ya me desahogué, pero en esa época si estábamos más delicados en ese sentido...” (F4P, Preg. 9, Anexo 8)

El cansancio constante también forma parte de las manifestaciones o síntomas del estrés que experimentan los teletrabajadores. Existe dificultad para descansar por factores como los trastornos del sueño, la alta carga laboral, las jornadas laborales extensas, entre otros. Los trabajadores suelen estar cansados casi de forma permanente durante el día y esto dificulta el desempeño de sus actividades cotidianas, tanto en el trabajo como en el hogar.

“... También pasábamos cansados todo el tiempo, siempre estábamos cansados por el trabajo, por las cosas de la casa...” (F4P, Preg. 9, Anexo 8)

Otros de los síntomas del estrés en el teletrabajo son los dolores de cabeza, la tensión y dolor muscular, los cambios de humor, la sensibilidad emocional y el agotamiento mental.

“... Mal humor, cambios horribles de humor, sensibilidad, lloro más de lo normal y ya soy llorona, mucha sensibilidad, dolor de cabeza, estoy muy llena de tensión, mi cuello, mi espalda está con dolor casi todo el tiempo y como no me puedo mover mucho en el espacio en el que estoy trabajando, me duelen las piernas también.” (F1M, Preg. 9, Anexo 8)

“... Me duele mucho el cuello, la cabeza y termino agotado mentalmente.” (F1P, Preg. 9, Anexo 8)

En cuanto a la motivación laboral, en el teletrabajo existen dos escenarios completamente opuestos que dependen mucho de cada persona y el ambiente en el que lleva a cabo sus actividades. Por un lado, están los trabajadores que se sienten más motivados al momento de realizar sus tareas laborales porque el teletrabajo les ha permitido administrar su tiempo de manera que pueden dedicarse a los diferentes ámbitos de la vida. Además, el teletrabajo representa ahorro en cuanto a gastos que, al estar presencial, son necesarios y esto también resulta motivador para el trabajador.

“En mi caso ha sido bastante motivador porque tengo ahorro de gasolina, no me estreso andar en el tráfico, es algo que a mí no me hace falta y lo tengo que hacer a veces porque tengo que hacerlo, pero ya no tengo que salir huyendo para la oficina quedarme ahí hasta que me vean que ya pasó mi hora y luego salir a luchar con el tráfico y terminar más estresado y venir a descargar en mis hijos, por ejemplo, lo cual era injusto. Entonces para mí representa ahorro, representa calma, puedo hasta, como organizo mi tiempo, puedo hasta echarme mi siesta si quiero y es algo que no se puede hacer en una oficina... A parte de eso me motiva el hecho de que ahorita mismo si tuviéramos el dinero, si tuviéramos la oportunidad de irnos para el mar, por ejemplo, lo

puedo hacer fácilmente. Me llevo mi laptop, me conecto a internet y sigo trabajando y sigo viendo a mis hijos bañarse en la piscina, por ejemplo...” (F1P, Preg. 10, Anexo 8)

Y, por otro lado, existe el caso de las personas que han experimentado una desmotivación en cuanto a sus responsabilidades laborales como consecuencia del teletrabajo. Esto sucede porque resulta muy complicado poder dedicar el tiempo y la atención necesaria a las actividades del trabajo debido a la atención y el tiempo que demandan las responsabilidades del hogar.

“La motivación casi nula realmente era como que ‘ni modo tengo que trabajar y lo voy a sacar’, pero no era motivación de querer hacer las cosas bien en mi caso, era más que todo estaba tan cansada que solo era presentarme a trabajar y hacer lo mejor que pudiera sin un compromiso de verdad, así de querer hacer las cosas por devoción, por compromiso y más que todo era ‘ay, voy a sacar el trabajo’ y no le ponía como ese empeño, pero creo que influía mi cansancio, desvelo, mi estrés, mis preocupaciones de todo...” (F4M, Preg. 10, Anexo 8)

4.2 Discusión de resultados

Según Sánchez y Gálvez (2009), cuando la modalidad de teletrabajo es ofrecida a los trabajadores para ser adoptada de forma voluntaria, muchos de ellos la prefieren y uno de los motivos más comunes por los que sucede esto es la flexibilidad de horarios que les permite adaptar su rutina diaria de acuerdo a las necesidades de su familia, especialmente de los hijos e hijas, sin dejar de cumplir con sus tareas laborales.

Sin embargo, de acuerdo a la información brindada por los participantes en la presente investigación, en la mayoría de los casos no existe dicho beneficio. Las empresas u organizaciones salvadoreñas, debido a la repentina adaptación del trabajo presencial al teletrabajo, no cuentan con métricas acordes a la modalidad de trabajo para evaluar el desempeño de sus empleados lo que los lleva a caer en uno de los dos extremos: en el primero, los horarios y la carga laboral se mantienen de la misma forma que se encontraba cuando la jornada laboral era presencial. En el segundo, las jefaturas o los supervisores dentro de las empresas aumentan la carga laboral y los límites entre

la jornada laboral y el tiempo de descanso de los empleados se vuelven difusos por la idea de que las personas pueden producir aún más trabajando desde casa.

Ambos extremos vuelven estresante la experiencia del teletrabajo para los empleados, obligándolos a realizar cambios radicales en sus rutinas diarias para cumplir con las exigencias laborales y familiares, y afectando el equilibrio entre ambos ámbitos de su vida.

Por otro lado, Ramírez y Hernández (2019) plantean que la flexibilidad y autonomía del tiempo antes expuesta se encuentra directamente relacionada con el aumento de la satisfacción laboral y la disminución del estrés laboral en los trabajadores, esto debido a todos los beneficios que, según la teoría, trae consigo el teletrabajo.

Como resultado de la presente investigación, se ha encontrado un efecto contrario, ya que, al no existir esta flexibilidad y autonomía del tiempo, los trabajadores salvadoreños suelen experimentar un aumento en el estrés, con la única diferencia de que el desencadenante de este aumento ya no es el mismo. Si bien en la modalidad de trabajo presencial la causa solía ser el ambiente laboral, en la modalidad de teletrabajo las causas son factores como las distracciones durante la jornada laboral de parte de la familia y la dificultad para organizar el tiempo de manera que sea posible cumplir con las exigencias laborales y familiares durante el día.

De acuerdo a Durán (2020), una de las alternativas para lograr llevar a cabo las tareas del trabajo y el hogar de manera equilibrada es establecer límites o barreras entre los espacios adecuados para atender las exigencias de cada uno de los ámbitos. No obstante, con base en la información recolectada, la mayoría de las familias salvadoreñas han tenido que improvisar la reorganización del espacio dentro de la casa para poder asignarle un lugar a cada miembro de la familia que lo necesita, obligándolos a ocupar espacios que generalmente son para toda la familia (la sala, el comedor, el patio, entre otros) para llevar a cabo sus actividades laborales.

Otro de los aspectos encontrados en la presente investigación está relacionado con la formación de habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo el

teletrabajo. La capacitación brindada por las empresas durante el empleo de teletrabajo depende mucho del tipo de trabajo que realizan las personas. En algunos casos, las empresas ya contaban con una metodología que integraba a la tecnología en el día a día de sus trabajadores, por lo no enfrentan muchas dificultades al momento de capacitar a sus trabajadores para poder realizar sus actividades desde casa.

También se evidenciaron casos en los que la empresa brinda formación técnica a sus empleados por medio de manuales o documentos que funcionan de guía para la utilización de diferentes herramientas necesarias para el trabajo. En estos casos, este tipo de formación suele no ser suficiente para las personas por no contar con un espacio en el que puedan solventar dudas o inquietudes relacionadas a estos documentos, causando así inconvenientes al momento de realizar sus tareas.

Y existe también el caso de las empresas que no brindan ningún tipo de formación a sus empleados, manteniendo la misma metodología de trabajo que se lleva en modalidad presencial, pero ahora desde casa. En estos casos, el estrés de los empleados aumenta debido a las dificultades que todo esto conlleva como, por ejemplo, ser autodidactas en el tema tecnológico para lograr cumplir con las metas establecidas por la empresa.

Es importante mencionar que las empresas que si brindan formación a sus empleados generalmente va orientada al área técnica, dejando de lado aspectos como el establecimiento de una oficina en el hogar, el trato con la familia, los amigos y los vecinos, y la gestión del trabajo a la distancia o el mantenimiento del contacto con los compañeros de trabajo. Dichos aspectos, según Haro (1998), son completamente necesarios en el empleo del teletrabajo.

Ayuso (2006) describe el estrés laboral como el desequilibrio entre la demanda laboral y la capacidad del empleado para cumplir con dicha demanda. Esto se ve reflejado en la mayoría de los participantes de la presente investigación y se encuentra directamente relacionado con las cargas laborales inadecuadas y la falta de métricas para medir el desempeño de los empleados en teletrabajo. Al no existir mecanismos para evaluar al trabajador a distancia, los encargados mantienen o aumentan la carga laboral

de sus empleados provocando así que la capacidad de cumplir con las metas se vea afectada negativamente y esto termine en un aumento del estrés.

En cuanto a la sintomatología del estrés laboral (Quiroz y Vega, 2021), de acuerdo a los resultados de esta investigación, los predominantes en los teletrabajadores salvadoreños son los síntomas psicósomáticos (problemas para dormir, dolor de cabeza, tensión muscular, entre otros) y los síntomas emocionales (distanciamiento con las personas, poca tolerancia, el cansancio, entre otros).

Gray et al. (1995) explica que la formación continua, no solo en el área técnica sino también en habilidades para la vida, brinda un clima laboral propicio para la satisfacción y la motivación laboral. En este sentido, los empleados que no han recibido formación alguna de parte de sus empleadores han experimentado una disminución en la motivación y la satisfacción laboral, ya que presentan dificultades al momento de realizar sus actividades.

Para finalizar, es evidente que los tres tipos de afectaciones que se han estudiado en la presente investigación se encuentran íntimamente relacionados entre ellos, ya que afectaciones conductuales como, por ejemplo, la reorganización del tiempo y el espacio dentro del hogar, ha surgido como producto del aumento de la carga laboral por falta de formación, y a su vez ha sido detonante del aumento del estrés laboral en los trabajadores.

Lo anterior obedece a lo expuesto en la teoría racional emotiva de Ellis, demostrando que el pensamiento, la emoción y la conducta están íntimamente relacionados y que el cambio que pueda surgir en alguno de estos tres elementos afecta o influye en los otros (Ellis, 1992).

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- Para la gran mayoría de trabajadores salvadoreños, el teletrabajo ha significado un cambio muy grande en cuanto a la rutina diaria. Al ser una modalidad de trabajo relativamente nueva para el país y haber sido adoptada como medida de seguridad ante una emergencia sanitaria nacional, las empresas no cuentan con la formación y las herramientas adecuadas para poder facilitar el teletrabajo a sus empleados. Esto a su vez provoca un aumento en la carga laboral y un cambio muy significativo en la redistribución de tiempo especialmente de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador. En función de cumplir con las exigencias laborales y del hogar, los trabajadores han tenido que buscar alternativas como comenzar su día más temprano que antes, extender sus jornadas laborales, intercalar tareas laborales y del hogar, ir a dormir más tarde que antes, entre otras cosas.
- En cuanto al desarrollo de habilidades técnicas en el ámbito laboral en la modalidad de teletrabajo, existen ciertos factores que pueden llegar a dificultarlo. En El Salvador, la implementación de la tecnología en las tareas diarias de sus empleados depende mucho del servicio que brinda la empresa, por lo que para algunas de ellas no fue muy complicado el cambio de modalidad de trabajo porque se encontraban familiarizados con herramientas tecnológicas que se los facilitaron un poco más que a otras empresas. Esto indica también que la formación de sus empleados en habilidades técnicas necesarias de forma virtual tampoco fue algo desconocido para la organización. Sin embargo, también hay una parte del sector trabajador del país que no se encontraba tan inmerso en el mundo digital y brindaron capacitación a sus empleados de manera improvisada, resultando no ser suficiente para un adecuado desarrollo de habilidades técnicas necesarias en sus empleados, originando ciertas dificultades al momento de llevar a cabo las tareas asignadas. En conclusión, el desarrollo de las habilidades técnicas

necesarias en el ámbito laboral depende de la capacidad de las empresas para brindarle a sus empleados los espacios y las herramientas adecuadas para ello.

- Los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador experimentaron un aumento del estrés laboral, especialmente, por factores como la sobrecarga laboral, las jornadas laborales extendidas, las interrupciones de la jornada laboral de parte de los miembros de la familia, la falta de formación técnica necesaria para las tareas laborales, la dificultad para reorganizar el tiempo y el espacio dentro del hogar, entre otros. Este aumento de estrés se ha visto manifestado a través de síntomas como trastornos del sueño, cansancio permanente, poca tolerancia a situaciones que antes no eran molestas, dolor de cabeza, tensión y dolor muscular, conductas de autoaislamiento y agotamiento mental.

5.2 Recomendaciones

- El teletrabajo trajo consigo muchos cambios y se vieron afectados todos los ámbitos de la vida de los empleados. En la presente investigación solo se indagaron las afectaciones psicológicas, por lo que se recomienda a futuros investigadores explorar las demás afectaciones y así conocer el verdadero impacto que esta modalidad de trabajo ha tenido en la vida de los trabajadores salvadoreños.
- Muchas de las afectaciones psicológicas que se plantean en esta investigación no son producidas por el teletrabajo en sí, sino por la poca preparación de las empresas para implementar esta modalidad de trabajo. A partir de esto, se recomienda a las empresas, específicamente al Órgano Judicial del país, la preparación técnica para un adecuado empleo de la modalidad de teletrabajo y de esa forma permitirles a los trabajadores llevar a cabo sus tareas laborales asignadas desde casa, experimentando los verdaderos beneficios que trae consigo esta modalidad.

- Para una mejora de los hallazgos obtenidos a través de esta investigación, se recomienda realizar estudios similares con diferentes tipos de poblaciones para conocer cuál es el impacto real y las principales diferencias que se presentan de acuerdo a las características de cada una de ellas. Además, es importante también indagar las diferencias que existen entre las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo de acuerdo al género o el rol que se desempeña dentro del hogar.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, P. (2020). *Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género. Casos: Francia, Finlandia, Nueva Zelanda*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN.
- Arendt, H. (2007). Trabajo. *La condición humana*, 157-191.
- Arguello, M. (2020). *Sintomatologías de estrés, ansiedad y depresión en el teletrabajo ante el Covid-19: el caso de una empresa de turismo en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020* (Tesis de pregrado). Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador.
- Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*
- Barbabosa, R. (2021). *La teoría del aprendizaje social de Albert Bandura*. PsicoFem, APA. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso*. Segundo semestre pp. 79-105. Valparaíso, Chile.
- Carballo, M. (mayo – agosto 2017). Significado del trabajo desde la psicología. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*. Vol. 34 (2).
- Cervini, R., Dari, N. & Quiroz, S. (2016). Estructura familiar, tamaño de la familia y el rendimiento en matemática y lectura: análisis comparativo entre países de América Latina. *Perfiles educativos*. Vol. 38 (151) pp. 12-31.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito organizacional*. Segunda edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V. México.

- Clavijo, A. (2007). Lo psicológico como un evento. *Universitas Psychologica*. Vol. 6 (3). Bogotá, Colombia.
- Correa, N. & Rodríguez, J. (Marzo 2014). Estrategias de resolución de conflictos en la pareja: negociando en lo cotidiano. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. Vol. 6 (1) pp. 89-96. Badajoz, España.
- Crispín, M., Gómez, T., Ramírez, J. y Ulloa, J. (2012). *Guía del docente para el desarrollo de competencias*. Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México. Ciudad de México, México.
- Durán, I. (2020). El teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Revista de Investigación Psicología*. (Especial), 68-72.
- Ellis, A. (1992). My early experiences in developing the practice of psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 23, 7-10.
- Erazo, M. (2020). *Teletrabajo en El Salvador: Factibilidad y retos ante la pandemia de COVID-19*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador.
- Eurofound y OIT. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: OIT.
- FUSADES, UNICEF. (Noviembre de 2015). *Una mirada a las familias salvadoreñas: sus transformaciones y desafíos desde la óptica de las políticas sociales con enfoque de niñez*. Contracorriente Editores. San Salvador, El Salvador.
- Gil-Monte, Pedro (2019). *Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores*. Universidad Internacional de Valencia. España.
- Gray, M., Hodson, N. y Gordon, G. (1995). *El Teletrabajo*. Fundación Universidad-Empresa.

- Haro, J. (1998). Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 14 (1), 89-98.
- Hill, E.J., Hawkins, A.J. & Miller, B.C. (1996). Work and Family in the Virtual Office – Perceived Influences of Mobile Telework, *Family Relations*, vol. 45 (3).
- Ley de Regulación del Teletrabajo. (16 de junio de 2020). Decreto Legislativo No. 600. Diario Oficial El Salvador.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. p. 249. McGraw-Hill Irwin, Nueva York.
- Madariaga, J. M., & Goñi, A. (2009). El desarrollo psicosocial. *Revista de Psicodidáctica*, 14(1), 95-118.
- Marroquín, W. (20 de mayo de 2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*. Vol. 9 (2).
- Martínez, N. (Agosto de 2020). *Algunos aspectos económicos y sociales del teletrabajo: discusión internacional y caso chileno*. Asesoría técnica parlamentaria, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Metzger, J. y Cleach, O. (2004). White-collar telework: Between an overload and learning a new organization of time. *Sociologie du Travail*, 46 (4), 433-450.
- Ministerio de Sanidad y Consumo. (2008). *Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria*. España.
- Olmos, R. (Enero – Junio 2015). Evaluación de impacto en los programas de formación profesional en El Salvador. *Realidad y Reflexión*. (41). San Salvador, El Salvador.
- Olson-Buchanan, J.B. & Boswell, W.R. (2006). Blurring Boundaries: Correlates of Integration and Segmentation between Work and Non-Work, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 68 (3).

- Ordóñez, A., Flores, C. y Chávez I. (2017). *Condiciones de Teletrabajo en la relación Trabajo-Familia, en la ciudad de Chihuahua*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. Primera edición. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sección de Formulación de Políticas Segmento de Empleo y Protección Social. *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Consejo de Administración. 312.^a reunión, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financiero*.
- Órgano Judicial, Corte Suprema de Justicia. (2019). Reglas de funcionamiento de los centros de desarrollo infantil del órgano judicial (CDI). San Salvador, El Salvador.
- Paladines, M. & Quinde, M. (2010). *Disfuncionalidad familiar en niñas y su incidencia en el rendimiento escolar*” (Tesis de grado). Universidad de Cuenca, Facultad de Psicología. Cuenca, Ecuador.
- PNUD, OIT. (2014). *Conciliación con corresponsabilidad social en El Salvador. Reflexiones y aportes para la construcción de una agenda nacional de cuidados*. Oficina Internacional del Trabajo, San José, Costa Rica. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Panamá.
- Puerta Baquero, B. M., Ruge Ballesteros, A. N., & Meneses Samboni, B. L. (2021). *Factores Psicosociales que están afectando a las mujeres trabajadoras con hijos entre cero a cinco años en la modalidad de teletrabajo, con el fin de diseñar una guía de intervención para mejorar su bienestar* (Tesis de grado). Universidad ECCI, Bogotá, Colombia.

- Quiroz, G. & Vega, J. (2021). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo del Conocimiento*. Vol. 5 (12), 361-373.
- Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1), 96-119.
- Rivas Ponce, J. M. (2019). *Estrés laboral y la práctica de autocuidado en el personal de enfermería* (Bachelor's thesis, JIPIJAPA-UNESUM).
- Robertson, M. & Vink, P. (2012). Examining New Ways of Office Work between The Netherlands and the USA. *Work*, vol. 41 (1).
- Roca, E. (2005). *Cómo mejorar tus habilidades sociales: programa de asertividad, autoestima e inteligencia emocional* (4ta ed.).
- Russell, H., O'Connell, P.J. & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-Life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, vol. 16, (1).
- Sánchez Castañeda, A., y Tiraboschi, M. (2013). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT.
- Sánchez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*. Volumen (15), 57-79.
- Sierra Yolanda, Escobar Sánchez (2016). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual.
- Valladares, A. (2008). La familia. Una mirada desde la Psicología. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*. Vol. 6 (1).

Anexos

Anexo 1. Propuesta inicial de guía de entrevista

UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Fecha:

Lugar:

Entrevistador:

Entrevistado:

Profesión u oficio:

Objetivo: Describir las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.

Preguntas:

1. ¿Qué cambios ha experimentado en sus horarios del día como resultado del teletrabajo?
2. ¿De qué forma ha reorganizado el tiempo y el espacio en el hogar para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares?
3. ¿Qué cambios ha notado en las relaciones interpersonales entre usted y los demás miembros de la familia?
4. ¿Han surgido conflictos a nivel familiar relacionados con la modalidad del teletrabajo? ¿Cuáles?

5. ¿Con qué tipo de dificultades en el ámbito laboral se ha encontrado en el empleo de la modalidad del teletrabajo?
6. ¿Considera que los entornos de aprendizaje aplicados para capacitaciones virtuales son los adecuados? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles son las competencias técnicas que considera le han hecho falta al momento de desempeñar sus labores a través del teletrabajo?
8. ¿Cuáles son las habilidades o competencias que ha adquirido a partir del teletrabajo?
9. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento del estrés?
10. ¿Cómo se ha manifestado ese aumento?
11. ¿Qué elementos del teletrabajo le han generado un aumento de la ansiedad?
12. ¿Cómo se ha manifestado ese aumento?
13. ¿Ha experimentado sentimientos de aislamiento o soledad a partir de la poca interacción con compañeros de trabajo al realizar sus actividades laborales de forma virtual? ¿Cómo los ha manejado?
14. ¿De qué forma se ha visto afectada su motivación laboral a partir del teletrabajo?
15. ¿Considera que, durante el periodo del teletrabajo, su satisfacción laboral se vio afectada? ¿Por qué?

Anexo 2. Matriz de congruencia

Tabla 2: Matriz de congruencia

Tema:	Las afectaciones psicosociales que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.								
Enunciado del problema:	¿Qué afectaciones psicosociales genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador?								
Objetivo general:	Describir las afectaciones psicosociales que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.								
Objetivos específicos	Unidad de análisis	Categoría	Concepto	Operacionalización de categoría	Subcategoría	Indicadores	Preguntas	Técnica a utilizar	Tipo de instrumento
Determinar cuáles son los aspectos relacionados a la rutina diaria de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador que han sufrido cambios como consecuencia del teletrabajo.	Padres y Madres	Afectaciones psicosociales que genera el teletrabajo	Las afectaciones psicosociales surgidas a partir del teletrabajo son todos aquellos aspectos modificados positiva o negativamente como consecuencia de la implementación del teletrabajo y que se relacionan con los procesos psicológicos del	Experiencias relacionadas con las afectaciones psicosociales que surgen como resultado de la implementación del teletrabajo.	Afectaciones en la rutina diaria de los padres y madres	Cambio de horarios	¿Qué cambios ha experimentado en sus horarios del día como resultado del teletrabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
						Reorganización del tiempo y el espacio	¿De qué forma ha reorganizado el tiempo y el espacio en el hogar para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares?		
						Cambios en las relaciones interpersonales	¿Qué cambios ha notado en las relaciones interpersonales entre usted y los demás miembros de la familia?		

			ser humano que juegan un papel importante en el desarrollo social de éste.			Conflictos familiares	¿La modalidad del Teletrabajo ha ocasionado conflictos a nivel familiar? ¿Cuáles?		
Indagar cuáles son los elementos del teletrabajo que dificultan el desarrollo de habilidades técnicas en el ámbito laboral de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.					Afectaciones en la formación de competencias y habilidades necesarias	Dificultades laborales por falta de formación	¿La falta de formación o capacitación ha ocasionado dificultades en sus tareas laborales por medio de la modalidad del teletrabajo?		
						Entornos de aprendizaje no adecuados	¿Considera que los espacios y herramientas aplicadas para capacitaciones virtuales son los adecuados? ¿Por qué?		
						Falta de competencias técnicas	¿Cuáles son las competencias técnicas que considera le han hecho falta al momento de desempeñar sus labores a través del teletrabajo?		
						Nuevas habilidades y competencias adquiridas	¿Cuáles son las habilidades o que ha adquirido a partir del teletrabajo?		

<p>Explorar la sintomatología de las afectaciones psicológicas generada por el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.</p>					<p>Afectaciones psicológicas</p>	<p>Aumento del estrés</p>	<p>¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento del estrés o ansiedad y cómo se ha manifestado ese aumento?</p>		
						<p>Aumento de la ansiedad</p>			
						<p>Sentimientos de aislamiento</p>			
						<p>Motivación laboral</p>	<p>¿De qué forma se ha visto afectada su motivación y satisfacción laboral a partir del teletrabajo?</p>		
						<p>Satisfacción laboral</p>			

Anexo 3. Validación de la propuesta inicial de la guía de entrevista

Sr. o Sra. Juez,

Por medio del presente documento se le solicita su ayuda en la validación de la guía de entrevista a utilizar en la tesis de psicología “Afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador”.

En el presente documento podrá encontrar un extracto de la investigación realizada, seguida de una definición de las categorías de evaluación utilizadas en el trabajo y finalmente el instrumento de validación de la entrevista.

Se espera que nos ayude por medio de la evaluación de la pertinencia, la relevancia, la claridad, la inducción de respuesta, la deseabilidad social y la redacción adecuada de las preguntas del instrumento. Estas categorías a evaluar se explicarán a mayor detalle en el apartado de “Categorías de evaluación”.

Gracias por su colaboración.

Datos generales

Nombre: Brendhaly Mejía

Título: Licenciada en Psicología y Máster en Investigación Científica

Sexo: F

Fecha de validación: 30/05/2022

Áreas de experiencia laboral: 12

Firma:



Validación de Instrumento

A continuación, se le presentan las preguntas que incluirá el instrumento a utilizar en la investigación. Lea cada una de las preguntas y califique con un rango del 1 al 4 que tanto cumplen o no las preguntas con los criterios de evaluación, siendo 1 cuando no cumple con el criterio y 4 cuando cumple con éste. De igual manera, se ha colocado una columna de observaciones o recomendaciones para que, de considerarlo necesario, brinde las respectivas observaciones y recomendaciones para poder mejorar las preguntas.

1. No cumple con el criterio en absoluto.	2. En su mayoría no cumple con el criterio.	3. En su mayoría si cumple con el criterio.	4. Cumple totalmente con el criterio.
---	---	---	---------------------------------------

Criterios de Evaluación						
Preguntas agrupadas por categorías	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sin inducción de respuesta	Redacción adecuada a la población	Observaciones o recomendaciones
Afectaciones conductuales						
1. ¿Qué cambios ha experimentado en sus horarios del día como resultado del teletrabajo?	4	4	3	4	3	
2. ¿De qué forma ha reorganizado el tiempo	4	4	4	4	4	

y el espacio en el hogar para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares?						
3. ¿Qué cambios ha notado en las relaciones interpersonales entre usted y los demás miembros de la familia?	2	2	2	2	2	Podría comentarme, ¿cómo son las relaciones con los miembros de su familia, desde que trabaja en la casa?
4. ¿Han surgido conflictos a nivel familiar relacionados con la modalidad del teletrabajo? ¿Cuáles?	2	2	2	2	2	Sugiero una redacción más sencilla
Afectaciones cognitivas						
1. ¿Con qué tipo de dificultades en el ámbito laboral se ha encontrado en el empleo de la modalidad del teletrabajo?	4	4	2	4	2	¿Cómo es que esta pregunta realmente está acorde con la categoría de las afectaciones cognitivas? No queda claro el componente relacionado con esa categoría. Quiere evaluar dificultades por la falta de formación, pero no se pregunta eso.

2. ¿Considera que los entornos de aprendizaje aplicados para capacitaciones virtuales son los adecuados? ¿Por qué?	4	4	2	4	2	Definitivamente debe redactarlo de una forma menos técnica.
3. ¿Cuáles son las competencias técnicas que considera le han hecho falta al momento de desempeñar sus labores a través del teletrabajo?	4	4	4	4	4	
4. ¿Cuáles son las habilidades o competencias que ha adquirido a partir del teletrabajo?	4	4	2	4	2	¿Sabrán las personas a qué se refiere usted con competencias?
Afectaciones emocionales						
1. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento del estrés?	4	4	4	4	4	
2. ¿Cómo se ha manifestado ese aumento?						Este tema de conversación debe unificarse con lo anterior están íntimamente relacionados.
3. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento de la ansiedad?	4	4	4	4	2	Sabrán las personas cuál es la diferencia

						entre estrés y ansiedad?
4. ¿Cómo se ha manifestado ese aumento?						Unir con la anterior
5. ¿Ha experimentado sentimientos de aislamiento o soledad a partir de la poca interacción con compañeros de trabajo al realizar sus actividades laborales de forma virtual?	1	1	1	1	1	Al ser una entrevista creo que esto puede abarcarse desde las dos preguntas o temas anteriores. Todo dependerá de la capacidad que se tenga de lograr una conversación genuina con las personas.
6. ¿De qué forma se ha visto afectada su motivación laboral a partir del teletrabajo?	4	4	4	4	4	
7. ¿Considera que, durante el periodo del teletrabajo, su satisfacción laboral se vio afectada? ¿Por qué?	4	4	4	4	4	

Observación general: Considero que son demasiadas preguntas para una entrevista, de lo contrario esto se volvería un interrogatorio.



Universidad Evangélica de El Salvador
Facultad de Ciencias Sociales Prof. Y Doc. Santiago Echegoyén
Departamento de Psicología
Instrumento de Validación de Guía de Entrevista

Presentación

Sr. o Sra. Juez,

Por medio del presente documento se le solicita su ayuda en la validación de la guía de entrevista a utilizar en la tesis de psicología "Afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador".

En el presente documento podrá encontrar un extracto de la investigación realizada, seguida de una definición de las categorías de evaluación utilizadas en el trabajo y finalmente el instrumento de validación de la entrevista.

Se espera que nos ayude por medio de la evaluación de la pertinencia, la relevancia, la claridad, la inducción de respuesta, la deseabilidad social y la redacción adecuada de las preguntas del instrumento. Estas categorías a evaluar se explicarán a mayor detalle en el apartado de "Categorías de evaluación".

Gracias por su colaboración.

Datos generales

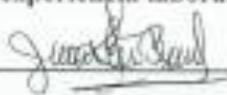
Nombre: Jessica Elizabeth Blanco de Leal

Título: Licenciada en Psicología

Sexo: Femenino

Fecha de validación: 08 junio de 2022

Áreas de experiencia laboral: Recursos Humanos, Educación.

Firma: 

Validación de Instrumento

A continuación, se le presentan las preguntas que incluirá el instrumento a utilizar en la investigación. Lea cada una de las preguntas y califique con un rango del 1 al 4 que tanto cumplen o no las preguntas con los criterios de evaluación, siendo 1 cuando no cumple con el criterio y 4 cuando cumple con éste. De igual manera, se ha colocado una columna de observaciones o recomendaciones para que, de considerarlo necesario, brinde las respectivas observaciones y recomendaciones para poder mejorar las preguntas.

5. No cumple con el criterio en absoluto.	6. En su mayoría no cumple con el criterio.	7. En su mayoría si cumple con el criterio.	8. Cumple totalmente con el criterio.
---	---	---	---------------------------------------

Criterios de Evaluación						
Preguntas agrupadas por categorías	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sin inducción de respuesta	Redacción adecuada a la población	Observaciones o recomendaciones
Afectaciones conductuales						
1. ¿Qué cambios ha experimentado en sus horarios del día como resultado del teletrabajo?	4	4	4	4	4	
2. ¿De qué forma ha reorganizado el tiempo y el espacio en el	4	4	4	4	4	

hogar para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares?						
3. ¿Qué cambios ha notado en las relaciones interpersonales entre usted y los demás miembros de la familia?	4	4	4	4	4	
4. ¿Han surgido conflictos a nivel familiar relacionados con la modalidad del teletrabajo? ¿Cuáles?	4	4	4	4	1	Sugeriría esta redacción: ¿La modalidad del Teletrabajo ha ocasionado conflictos a nivel familiar? ¿Cuáles?
Afectaciones cognitivas						
1. ¿Con qué tipo de dificultades en el ámbito laboral se ha encontrado en el empleo de la modalidad del teletrabajo?	4	4	4	4	1	Sugeriría esta redacción: ¿La modalidad de Teletrabajo ha ocasionado alguna dificultad en el ámbito laboral?
2. ¿Considera que los entornos de aprendizaje aplicados para capacitaciones virtuales son los adecuados? ¿Por qué?	4	4	4	4	1	

3. ¿Cuáles son las competencias técnicas que considera le han hecho falta al momento de desempeñar sus labores a través del teletrabajo?	4	4	4	4	1	Sugeriría esta redacción: Desde su punto de vista, cuáles son las competencias técnicas que le hubiesen facilitado más el teletrabajo?
4. ¿Cuáles son las habilidades o competencias que ha adquirido a partir del teletrabajo?	4	4	4	4	1	
Afectaciones emocionales						
1. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento del estrés?	4	4	4	4	4	
2. ¿Cómo se ha manifestado ese aumento?	4	4	4	4	1	Sugiero la siguiente redacción: ¿De qué manera se ha manifestado el aumento del estrés?
3. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento de la ansiedad?	4	4	4	4	4	
4. ¿Cómo se ha manifestado ese aumento?	4	4	4	4	1	Sugiero la siguiente redacción: ¿De qué manera se ha manifestado el

						aumento de la ansiedad?
5. ¿Ha experimentado sentimientos de aislamiento o soledad a partir de la poca interacción con compañeros de trabajo al realizar sus actividades laborales de forma virtual?	4	4	4	4	4	
6. ¿De qué forma se ha visto afectada su motivación laboral a partir del teletrabajo?	4	4	4	4	4	
7. ¿Considera que, durante el periodo del teletrabajo, su satisfacción laboral se vio afectada? ¿Por qué?	4	4	4	4	4	

Sr. o Sra. Juez,

Por medio del presente documento se le solicita su ayuda en la validación de la guía de entrevista a utilizar en la tesis de psicología “Afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador”.

En el presente documento podrá encontrar un extracto de la investigación realizada, seguida de una definición de las categorías de evaluación utilizadas en el trabajo y finalmente el instrumento de validación de la entrevista.

Se espera que nos ayude por medio de la evaluación de la pertinencia, la relevancia, la claridad, la inducción de respuesta, la deseabilidad social y la redacción adecuada de las preguntas del instrumento. Estas categorías a evaluar se explicarán a mayor detalle en el apartado de “Categorías de evaluación”.

Gracias por su colaboración.

Datos generales

Nombre: Bartolo Atilio Castellanos Arias

Título: Licenciado en psicología y Master en métodos y técnicas de investigación social

Sexo: M

Fecha de validación: 02/06/2022

Áreas de experiencia laboral: Docencia universitaria, investigación y clínica

Firma:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Bartolo Atilio Castellanos Arias', written over a white rectangular background.

Validación de Instrumento

A continuación, se le presentan las preguntas que incluirá el instrumento a utilizar en la investigación. Lea cada una de las preguntas y califique con un rango del 1 al 4 que tanto cumplen o no las preguntas con los criterios de evaluación, siendo 1 cuando no cumple con el criterio y 4 cuando cumple con éste. De igual manera, se ha colocado una columna de observaciones o recomendaciones para que, de considerarlo necesario, brinde las respectivas observaciones y recomendaciones para poder mejorar las preguntas.

9. No cumple con el criterio en absoluto.	10. En su mayoría no cumple con el criterio.	11. En su mayoría si cumple con el criterio.	12. Cumple totalmente con el criterio.
---	--	--	--

Criterios de Evaluación						
Preguntas agrupadas por categorías	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sin inducción de respuesta	Redacción adecuada a la población	Observaciones o recomendaciones
Afectaciones conductuales						
5. ¿Qué cambios ha experimentado en sus horarios del día como resultado del teletrabajo?	4	4	4	4	4	
6. ¿De qué forma ha reorganizado el tiempo y el espacio en el	4	4	4	4	4	

hogar para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares?						
7. ¿Qué cambios ha notado en las relaciones interpersonales entre usted y los demás miembros de la familia?	4	4	4	4	4	
8. ¿Han surgido conflictos a nivel familiar relacionados con la modalidad del teletrabajo? ¿Cuáles?	4	4	4	4	4	
Afectaciones cognitivas						
5. ¿Con qué tipo de dificultades en el ámbito laboral se ha encontrado en el empleo de la modalidad del teletrabajo?	4	4	4	4	4	
6. ¿Considera que los entornos de aprendizaje aplicados para capacitaciones virtuales son los adecuados? ¿Por qué?	4	4	4	4	4	
7. ¿Cuáles son las competencias técnicas que considera le han hecho falta al momento de desempeñar sus	4	4	4	4	4	

labores a través del teletrabajo?						
8. ¿Cuáles son las habilidades o competencias que ha adquirido a partir del teletrabajo?	4	4	4	4	4	
Afectaciones emocionales						
8. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento del estrés?	4	4	4	4	4	
9. ¿Cómo se ha manifestado ese aumento?	4	4	4	4	4	
10. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento de la ansiedad?	4	4	4	4	4	
11. ¿Cómo se ha manifestado ese aumento?	4	4	4	4	4	
12. ¿Ha experimentado sentimientos de aislamiento o soledad a partir de la poca interacción con compañeros de trabajo al realizar sus actividades laborales de forma virtual?	4	4	4	4	4	
13. ¿De qué forma se ha visto afectada su	4	4	4	4	4	

motivación laboral a partir del teletrabajo?						
14. ¿Considera que, durante el periodo del teletrabajo, su satisfacción laboral se vio afectada? ¿Por qué?	4	4	4	4	4	

Observación general: Valorar si puede ser un cuestionario de respuestas múltiples. Por ser 15 ítems para una entrevista se recogerá mucha información.

Anexo 4. Guía de entrevista final

**UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales

Fecha:

Lugar:

Entrevistador:

Entrevistado:

Profesión u oficio:

Objetivo: Describir las afectaciones psicológicas que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia de los padres y madres del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador.

Preguntas

1. ¿Qué cambios ha experimentado en sus horarios del día como resultado del teletrabajo?
2. ¿De qué forma ha reorganizado el tiempo y el espacio en el hogar para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares?
3. ¿Qué cambios ha notado en las relaciones interpersonales entre usted y los demás miembros de la familia?
4. ¿La modalidad del Teletrabajo ha ocasionado conflictos a nivel familiar?
¿Cuáles?
5. ¿La falta de formación o capacitación ha ocasionado dificultades en sus tareas laborales por medio de la modalidad del teletrabajo?

6. ¿Considera que los espacios y herramientas aplicadas para capacitaciones virtuales son los adecuados? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles son las competencias técnicas que considera le han hecho falta al momento de desempeñar sus labores a través del teletrabajo?
8. ¿Cuáles son las habilidades que ha adquirido a partir del teletrabajo?
9. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento del estrés o ansiedad y cómo se ha manifestado ese aumento?
10. ¿De qué forma se ha visto afectada su motivación y satisfacción laboral a partir del teletrabajo?

Anexo 5. Consentimiento informado

**UNIVERSIDAD EVANGÉLICA DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a participante:

Esta carta de consentimiento informado está dirigida a padres y madres de familia del Centro de Desarrollo Infantil de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador que participan en la investigación acerca de las afectaciones psicosociales que genera el teletrabajo en la conciliación trabajo-familia. Esta tiene por objetivo describir dichas afectaciones tomando en cuenta el punto de vista directo de padres y madres que hayan desempeñado sus labores bajo la modalidad del teletrabajo durante al menos 4 meses.

La colaboración dentro de la investigación es totalmente voluntaria, y de aceptar, usted permitiría que en algunas ocasiones se grabe audio en las sesiones con el objetivo de no perder detalles sobre los relatos y que se tengan resultados más objetivos. Es importante aclarar que todos los datos obtenidos serán exclusivamente para fines académicos y de suma confidencialidad. De igual manera siéntase en su derecho a no participar.

Muchas gracias de antemano.

Departamento de psicología

Universidad Evangélica de El Salvador

Doy fe que he leído y comprendido los términos descritos en la carta de consentimiento informado, y acepto participar el proceso.

Firma _____

Anexo 6. Cronograma de actividades

Tabla 3: Cronograma de actividades

Actividades/etapas	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Sept	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				
Trámites administrativos, formación de grupos y elaboración del perfil.	■	■	■	■	■	■	■	■																																		
Etapa I. ANTEPROYECTO DE INVESTIGACION O DE INNOVACIÓN.																																										
1	Capítulo I. Planteamiento del problema. En caso de Innovación, corresponde Capítulo I: Necesidad y estado actual de la Innovación. (Para ambos iniciar con búsqueda de antecedentes)												■	■																												
2	Justificación, Objetivos e Hipótesis (esta última si fuera necesario). En Innovación: Necesidades o estado actual de la innovación. Propuesta de Innovación. Objetivos, justificación.														■	■																										
Capítulo II. Fundamentación Teórica.																																										
3	Capítulo III. Metodología de la Investigación Para Innovación: Diseño de propuesta y proceso de implementación. Capítulo III. Resultados esperados. Resultados de corto, mediano y largo plazo, plan de socialización de resultados.																				■	■	■	■																		
4	Cronograma de actividades y presupuesto																																									
5	Entrega de anteproyecto finalizado al CIC Facultad o a la coordinación de carrera																																									
6	Entrega, Revisión CE y presentación oral a CE																																									
7	Correcciones al anteproyecto (si hubiera)																																									

--- Semanas de vacación: Semana Santa y Fiestas de agosto

Etapa II. EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN O INNOVACIÓN (Elaboración del informe final)																															
				Febrero	Marzo			Abril			Mayo			junio			Julio			Agosto			Sep.								
Semanas				6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
8	Capítulo IV. Análisis de la Información En Innovación . Se retoma el capítulo III: Resultados de la innovación.																														
9	Realización de la prueba piloto																														
10	Recolección de datos y elaboración de base de datos Para Innovación : Desarrollo del proyecto innovador																														
11	Tablas, gráficos y/o pruebas estadísticas. Análisis descriptivo e inferencial si es necesario. Para Innovación : Desarrollo del prototipo o proyecto innovador																														
12	Prueba de hipótesis (cuando sea necesario)																														
13	Interpretación y análisis de la información obtenida Para Innovación Análisis de resultados de la innovación, los mejores modelos, mejor prototipo, etc.																														
14	Discusión de resultados. Para Innovación : Escribir informe de resultados obtenidos.																														
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones																															
15	Revisión del borrador y del informe final																														
16	Corrección de observaciones (si hubiera)																														
17	Entrega del informe finalizado al CIC Facultad o a la coordinación de carrera																														
18	Entrega, Revisión CE y correcciones.																														
19	Correcciones al informe final (si hubiera)																														
20	Entrega de ejemplares a biblioteca.																														

--- Semanas de vacación: Semana Santa y Fiestas de agosto

Anexo 7. Presupuesto

Tabla 4: Presupuesto

No	RECURSOS		CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
1	HUMANOS	Estudiante de psicología	7 meses	\$40.00	\$280
SUBTOTAL RUBRO A					\$280.00
2	MATERIALES	Resma de Papel Bond tamaño carta	1	\$ 4.40	\$4.40
		Fotocopias	120	\$0.03	\$ 3.60
		Lapiceros	3	\$0.15	\$ 0.45
		Impresiones	120	\$0.05	\$6.00
SUBTOTAL RUBRO B					\$14.45
3	TECNOLOGICOS	USB	1	\$ 4.00	\$4.00
		Internet	7 meses	\$50.00	\$350.00
		Depreciación del equipo	-	\$50.00	\$50.00
SUBTOTAL RUBRO C					\$ 404.00
4	TRANSPORTE	Gasolina	7 meses	\$17.50	\$122.50
SUBTOTAL RUBRO D					\$122.50
6	IMPREVISTOS	Recargas telefónicas, transporte, etc.			\$15.00
SUBTOTAL RUBRO E					\$15.00
TOTAL					\$835.95

Anexo 8: Cuadro de vaciado de datos

Tabla 5: Vaciado de datos

Preguntas	FAM1		FAM2		FAM3		FAM4		FAM5	
	F1P	F1M	F2P	F2M	F3P	F3M	F4P	F4M	F5P	F5M
1. ¿Qué cambios ha experimentado en sus horarios del día como resultado del teletrabajo?	Ok, debo de mencionar que yo tengo o estoy en teletrabajo mucho antes que sucediera la pandemia, entonces para mí el teletrabajo fue un respirar realmente al estrés que tenía en la oficina. Entonces para mí ha sido muy beneficioso y hasta cierto punto relajante, si se puede decir. Sin embargo, con las tareas diarias después de cierto tiempo, después de un par de años se han vuelto un poco complicadas	Yo no puedo organizarme. No hay forma en la que pueda organizarme porque el tipo de jefatura que yo tengo es trabajolic y como no te ve físicamente, entonces para esa persona no estás haciendo nada y no hay forma de organizarme en mis tareas, ni las de casa ni en nada personal ni en trabajo. Toda la vida la tengo vuelta ahorita y no hay forma de organizarme.	En mi caso siempre mantuve la hora de entrada a las 8 de la mañana y la hora de salida casi siempre un poquito pasada la hora de salida, 5:30 o 6:30 más o menos.	No es cierto, a las 7 de la mañana se sentaba y comenzaba a trabajar desde esa hora, acostumbro a llegar al trabajo, el horario es de 8 a 5:30, pero en realidad a mí me sorprendía que él a las 7 en punto ya estaba conectado. La computadora estaba en mi cuarto verdad, así que tocaba trabajar desde las 6 de la mañana a mí también viendo la luz, cuando yo me podía levantar a las 7:30 porque entraba a las 8, pero él era más trabajador en	Bueno, quizás en mi caso si fue como bien dramático el tema de los horarios porque me dormía a las 4 de la mañana, o sea prácticamente yo modifique mi día. Me dormía 4 de la mañana y ya despertaba a las 11 de la mañana y empezaba a trabajar. Un poco me facilitaba mi propia... o sea, mi trabajo me lo facilitaba porque no tengo un jefe que me esté contando las costillas. Nosotros teníamos una señora que nos ayudaba, que venía a hacer limpieza y todo un par de veces por semana, pero pues	En mi caso si fue un cambio radical porque si tuve horarios bastante extensos para poder salir con el trabajo sobre todo porque la organización en la que estaba era plenamente en la atención a la emergencia y la organización de los equipos a nivel nacional entonces, podría decir que se me duplicó el horario de trabajo. La carga recayó mucho en mi porque dejó de venir la persona que nos ayudaba, mi horario fue mucho más amplio, o	Realmente no se tenía un horario porque no había una hora como para levantarse, te levantabas mas temprano de lo normal por lo de la crisis de la pandemia, no tenías... o sea pasabas que, cocinabas, hacías limpieza, volvías a cocinar, volvías a hacer limpieza y en eso se iba el día y la hora del momento de hacer el trabajo era cuando ya todos estaban dormidos y en el caso de que nosotros tenemos hijos era que tenía que	Completamente un cambio de 365 grados porque cosas del trabajo teníamos que casi que dividirlo y hacer la mitad del trabajo y la mitad de las tareas del hogar verdad, entonces no se podía completar, así como englobar como estar un horario solo trabajando y un horario como ama de casa o como madre, sino que había que suspender las tareas del trabajo y luego continuar como mama y luego	En cuanto a mi, yo trabajo en el gobierno, entonces de la noche de la noche a la mañana pasamos de estar presenciales, como normalmente se está, a estar completamente virtuales, entonces el horario se flexibilizó al extremo porque ya no estábamos sujetos a trabajar 8 horas en un horario de 8 a 1, almorzar una hora y después de 2 a 4 y pues los jefes poco a poco empezaron a percatarse que podían pedirnos trabajo a la hora que quisieran	En mi caso, nosotros estuvimos en teletrabajo completo como por un mes y luego comenzamos a ir a la empresa un par de días a la semana, nos turnábamos, entonces estaba como mitad y mitad, pero al principio si nos redujeron el horario de trabajo, entrábamos a la misma hora de siempre, pero salíamos dos horas antes por lo mismo de que algunos estaban en la oficina.

	<p>porque eh, no por el trabajo como tal sino por el hecho de que tengo que llevar y traer a mis hijos, casi que servir de Uber, entonces eso si me afecta, porque no me puedo dedicar al 100% a mi horario de trabajo.</p>			<p>ese sentido y se levantaba bien temprano y no se iba a las 6 como está diciendo, sino que del mismo trabajo a veces le pedía información a las 9 de la noche y él se sentaba otra vez a la computadora a trabajar. Eso en el caso de él. El caso mío un horario siempre puntual verdad a las 8 de la mañana yo me tenía que reportar en el trabajo con un correo electrónico donde yo tenía que ponerme a disposición y las funciones que me tocaban en el día, las tareas que tenía que realizar ese día y a las 4 de la tarde también tenía</p>	<p>obviamente el confinamiento hizo que ya no pudiera venir, entonces todo pasó a pues, a nosotros, entonces al principio fue como bien estresante porque yo soy bien dejado vaya, yo si tengo digamos esa característica de que, si tengo algo que hacer de trabajo, puede caerse el mundo, una bomba atómica y deshacerse la casa y yo voy a sacar el trabajo que tenga que sacar. En cambio, Kenia es más como que no le permite concentrarse si la casa no está limpia. Entonces ese creo yo que fue la principal fuente de conflictos en esa época.</p>	<p>sea, llegaba casi a las 13 horas conectada y también tomando en cuenta el estrés de estar pendiente de la conexión a clases de los niños, entonces me tenía que repartir en todo verdad, en casi todo, trabajo, el hombre, los niños y cumplir con todo simultáneamente de alguna forma.</p>	<p>estar pendiente de las tareas, la niña que tenía en las tardes clases virtuales, entonces era como que no se... y si se dormía, o sea cuando se dormía era como que empezaba un horario diferente, no hubo un establecimiento de horarios, si fue un cambio total.</p>	<p>volver a retomar el trabajo y continuar, entonces fue un cambio al principio bien difícil de querer adecuarse a un horario que lograra cubrir todas las necesidades de la casa.</p>	<p>pues, sin respetar horarios de comida, yo a veces estaba almorzando y me caían llamadas pidiéndome trabajo, preguntándome me que a que hora iba a entregar el trabajo, pasaban las 4 y daban las 4, 5, 6 de la tarde, incluso mas noche y me escribían diciéndome que esto urge que hay que sacarlo ahora antes de medianoche, entonces perdimos los horarios, eso de trabajar 8 horas se perdió y la excusa que tenían, porque hasta ellos lo dijeron, que ustedes están en la casa, no están haciendo nada porque todo está</p>	<p>Incluso, a raíz de la disminución de horarios, hubo disminución salarial.</p>
--	---	--	--	--	--	---	---	--	--	--

				<p>que firmar como un libro de salida también virtual y tenía que estar atenta al teléfono porque los magistrados en mi caso me hacían todas las consultas vía teléfono. Y con respecto a la Andreita comenzaba su preparatoria en momentos de pandemia y ahí fue donde pues también a sentarnos con la niña los 3 ubicados en diferentes partes de la casa porque los 3 nos podíamos estar... en mi caso era más flexible porque casi no era digital pero en el caso de él si tenía que tener una diadema porque él también atendía las llamadas</p>					<p>paralizado, entonces tienen todo el tiempo para trabajar.</p>	
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

				todo el tiempo conectado, nos callaba todo el día también, verdad, porque no podía pasar la señora de la papa porque gritaba de que le callara a la pobre señora y mucho menos la basura, etc, etc. Fue bien incómodo.						
2. ¿De qué forma ha reorganizado o el tiempo y el espacio en el hogar para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares?	Tiempo y espacio. Espacio si, tenemos espacios separados de trabajo porque se requiere privacidad también para las videollamadas o las conferencias . En cuanto a tiempo, si el enfoque gerencial es enfocado a tareas, como es mi caso personal, yo puedo distribuir mejor mi tiempo	Bueno, el espacio hemos tratado de separar porque, a raíz de la pandemia, cada quien necesita su espacio en la casa para poder tener sus reuniones, para poder tener su equipo, hemos tenido que equipar a cada uno, hemos tenido que distribuir, a pesar del poco espacio	Bueno yo, si había que estar en la casa en el transcurso de día, yo no tenía problemas por hacerlo, no hubo cambio de horarios. Y adecuación de espacios, en mi caso en el cuarto.	En el cuarto estuvimos o en la sala la Andrea o también en el patio de la casa, nos distribuimos separadamente y si no hubo problema. Con respecto a los horarios uno se adecuaba a hacerlo, como quien va al baño, pero sentí que él pasaba más tiempo sentado. Como yo antes le hablaba a	Bueno, al principio pusimos... mi oficina siempre ha sido la sala, verdad, solo que hemos hecho como mil combinaciones aquí y con los niños. Nosotros nos fuimos rotando aquí en la sala, ordenándonos , incluso mandamos a hacer un mueblecito bonito para los niños y todo. Ahora quien si sufrió fue Kenia porque	El espacio físico lo que ocurría es de que yo pasaba mucho tiempo en reuniones, entonces nos interrumpíamos. O Nelson interrumpía mis reuniones, o yo sus clases que grababa, igual los niños, entonces pese a que la casa es grande, las condiciones, vaya digamos en las habitaciones	De hecho tuvimos que adaptar, porque practicamente el cuarto del niño fue el cuarto de estudios, de divierta y todo, porque como no podíamos ni salir a la calle porque nos iban a llevar presos... Aquí ella había adaptado para tener la oficina, para tener el teletrabajo desde acá, la niña tenía que o	Quizás al principio estábamos como prueba y error, un poco de hagamos esto este día y si no nos funcionó vamos a probar esto otro día haber si nos funciona de esa forma y hasta creo que varias semanas pasamos así hasta como llegar a un punto en el que no mejor yo voy a hacer	Pues si hubo que reorganizarse e porque como, de igual forma, bueno mis dos hijos pequeños estaban en el CDI de la corte y el CDI pues cerro no, o sea, incluso en los primeros meses el CDI no dio señal de vida, entonces no sabíamos que hacer con los niños. Mi otra hija ya	En nuestro caso, como yo salía de vez en cuando a trabajar, a quien le tocó más esa reorganización fue a él, tanto en su trabajo como en las cosas de la casa y con los niños.

	<p>porque media vez yo termine una tarea, no importa si la termine en la mañana, yo puedo hacer mi tiempo en la tarde, pero si no es así, si no fuera por tareas, sino que por tiempo de trabajo yo tendría que estar ahí sentado frente a la computadora haciendo nada o haciendo de todo, o sea sería un desorden.</p>	<p>en la casa, un lugar en el que cada quien pueda tener sus utensilios de trabajo o estudio y también un poco de privacidad. El tiempo es bastante complicado porque todas las actividades están mezcladas. Para mí es un caos todavía, no lo logro ordenar.</p>		<p>cada rato verdad, para saber cómo íbamos a hacer con cuestiones del día, nuestros quehaceres, a distancia nos hablábamos cuando estábamos en la oficina, pero ahí yo veía que él no se levantaba ni hablaba conmigo, o sea que siento que trabajó más, le exigieron más con respecto a él y también nosotros.</p>	<p>Kenia no se hallaba puesto, si solo donde el vecino no se fue.</p>	<p>hace mucho calor como para estar todo el día sentada en un mismo lugar. Y eso, los tiempos y horarios siempre coincidíamos, entonces si nos costó adecuarnos, al final terminé en el pasillo, pero de repente se me ocurría y bajaba, me llevaba la laptop al comedor, pero fue cuestión de irnos adaptando o donde yo viera menos desorden para poderme concentrar en mi trabajo.</p>	<p>quedarse acá o interrumpirla a ella y en el cuarto del niño ahí nos encerrábamos a estudiar prácticamente toda la mañana, después de almuerzo unas dos horas más y pues después a ver que se hacía para... o sea si tuvimos que reorganizar horarios y espacios.</p>	<p>esto... creo que al principio fue como probando, más que todo porque el niño estaba en la etapa que empezaba a leer entonces era como que yo de verdad tenía que trabajar, tenía un horario que cumplir, entonces él tenía un poquito más de tiempo porque no tenía un horario fijo, yo si tenía que cumplir un horario ya específico, entonces él se dedicaba como a la enseñanza, yo me dedicaba al trabajo y a cocinar o mirar te hice esto o me levantaba más temprano para dejar hecho algo y ya él se</p>	<p>iba al Externado, ahí si fue distinto, se reorganizaron pero inmediatamente todo pasó para la casa, entonces hubo que empezar a hacer un equilibrio, o no se si decir equilibrio, sino que a la fuerza ver como incorporábamos las actividades, o sea darle tiempo a los niños que estaban aquí en casa, sobre todo la mayor que ya iba a preparatoria, ayudarlo, porque de la noche a la mañana todo pasó a ser virtual, ella pasó a recibir clases virtuales, nos dieron un día para explicarnos que íbamos a estar conectados</p>
--	--	---	--	--	---	---	---	--	---

								<p>encargaba, pero era así como a prueba y error todos los días.</p>	<p>a classroom y al día siguiente ella ya estaba recibiendo las clases en línea y me estaban exigiendo al mismo tiempo trabajo, yo no sé si la palabra sería organizarme, yo nunca logré organizarme, porque siempre había que hacer algo urgente, más bien yo creo que la frase adecuada sería que logre sobrellevar la desorganización del tiempo que había, porque era imposible organizarse porque el trabajo me lo pedían a todas horas, tenía que estar pendiente de los niños y hacer cosas de la casa. Y en cuanto a</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

									espacios pues improvisamos un escritorio chiquito para la mayor, que fue la que empezó de inmediato con las clases y yo aquí en el comedor, yo no tenía espacio para trabajar aquí y esa es una de las cosas que recuerdo que hablábamos con los compañeros que la corte nunca nos pregunto si teníamos computadora, impresora, nunca nos pregunto nada, nosotros asumimos los costos.	
3. ¿Qué cambios ha notado en las relaciones interpersonales entre usted y los demás miembros	Si, de acuerdo con los niveles de estrés, sin embargo, también para mí, yo antes no veía a mi familia, pasaba metido en la	Pues hay más estrés, pero también hay más comunicación, porque el hecho de estar metida en una oficina, en la casa yo	Ninguno.	Nunca me había dicho cálese jajaja. A mí nunca me había llamado en mi vida, en 10 años de matrimonio solo ahí me llamó. Nada	Fijate que yo creo que eso si fue una... vaya nosotros nos propusimos algo y fue porque lo hablamos, o sea, fue como este es un	Me voy a quedar con los niños. Inventamos cine, inventamos piscina, guerras de globos, o sea, con ellos si justamente	Creo que al principio era como un poco... ellos tal vez no lo entendían mucho, el mayor tal vez sí, pero como empezó... parte de las	Igual creo que era como... los primeros días se sentía aunque un poco preocupantes pero era como bien	Cambio positivo supongo que fue que, como estábamos obligados a estar aquí, estábamos conociéndonos y	Para el cumpleaños de los mellizos, yo logre conseguir unos globitos me acuerdo, un pastel y todo

<p>de la familia?</p>	<p>oficina, regresaba a la casa y regresaba con trabajo, y ahora tengo tiempo de poder balancear, puedo decir que tengo un balance de mi casa o familia y trabajo, puedo ver a mis hijos en sus actividades y seguir trabajando.</p>	<p>pasaba solamente en la hora de la cena y a dormir, y no tenía el resto del día esa comunicación fluida que tengo con mis hijos, con mi esposo, con mi suegra. Si ha mejorado la comunicación, pero también hay niveles de estrés un poco más altos que antes.</p>		<p>realmente. La distancia un poco, estábamos a distancia, parecía que estábamos juntos, pero no revueltos.</p>	<p>caos, esto no va a durar poco y los niños van a pasar encerrados un montón de tiempo, entonces pues hagamos lo posible para que cuando recuerden esto no lo recuerden como un trauma sino como un tiempo bonito que estuvieron con nosotros, entonces tratamos de hacer todos los tiempos de comida juntos, hacíamos pupusas de terapia ocupacional, o sea, yo creo que con ellos la cosa fue bastante llevadera, incluso hasta extraño un poco el tiempo que podíamos pasar con ellos. Ahora, entre nosotros mejor que hable ella. Yo creo que en ese momento fue cuando logramos</p>	<p>hicimos eso, hicimos bastantes actividades lúdicas, incluido lo de las pupusas, creo que sí, los sábados eran nuestra terapia de hacer pupusas y de estar cantando todas las canciones de 31 minutos. Ya entre nosotros si había días que no nos aguantábamos realmente, ni del uno al otro por el mismo estrés, entonces se interpretaba que mi enojo siempre eran reclamos, que en realidad eran reclamos, pero la carga que yo tenía por el horario más la carga de la casa más la organización de todo, yo si me sentía altamente estresada y eso que no</p>	<p>grandes preocupaciones que tuvimos fue la forma mediática como lo presentó el sistema de comunicaciónes del gobierno central, porque generaba un pánico bastante... o sea, creo que así como nosotros, mucha de la gente experimentar un grado de temor a esa enfermedad, hasta el punto que pudimos leer noticias de que a la gente que trabajaban en hospitales les llegaban a rociar lejía a la casa, porque fue demasiado extremo la forma. O sea si, no voy a negar que es una enfermedad, es todavía porque sigue</p>	<p>chivo vea, estamos en la casa, no me voy a ir a trabajar y nos podemos levantar tarde, pero al pasar de los días era como la misma rutina todos los días, desayuno, trabajar, hacer tareas, almuerzo, cena, acostarnos, entonces en algún punto, cuando uno está acostumbrado a tener una vida útil afuera, estar encerrado y estar limitado a muchas cosas era como que le empezaba a uno el estrés y que ahora que hago y para donde voy y que si salíamos aquí a la acerita, hacíamos actividades en la</p>	<p>conviviendo más de lo que usualmente solíamos convivir, entonces eso fue bueno en parte porque, bueno coincidió me acuerdo que cumplieron años los mellizos quizás al mes de la cuarentena y aquí se los celebramos como pudimos, en el super compré una piñatita chiquita y como pudimos y eso fue bonito porque estábamos como integrados, cuando lo normal hubiera sido invitar a la gente o ir a pagar un lugar, invitar a unas 50 o 60 personas y uno ni siquiera está con los</p>	<p>costaba, pero eso fue bonito, también en el tiempo que estuve aquí, que me tocaba estar en la casa, como yo cocinaba y ya no se podía pedir comida chatarra, yo cocine y yo honestamente hasta logre bajar un poquito más de peso, porque tenía más tiempo para dedicarme a la cocina, bueno la casa también, pintamos, limpiamos algunas cosas que no nos queda chance normalmente vea.</p>
-----------------------	--	--	--	---	---	---	--	---	--	---

					<p>pasar más tiempo juntos, a pesar de que estábamos ocupados, pero como estábamos aquí, siempre había un momento, aunque sea de comer o algo. Además, nosotros tenemos la costumbre de que allá cuando podemos compramos alguna botellita de vino y algunos jamoncitos o algo y vemos una película. Normalmente no terminamos de ver la película porque nos quedamos dormidos, pero ahora que ya no estamos encuarentenados como que nos cuesta más tomar ese tiempo porque pues, ya los dos salimos a trabajar y todo, es más</p>	<p>estaba con los scouts tan de lleno verdad, agregándole también que yo era la única que hacía las compras del mercado. Al principio hacía de nosotros, de mis suegros y de unos vecinos ancianitos que viven a la par, porque Nelson Dios guarde si salía, entonces el cansancio físico que yo tenía, siempre tenía que estar resolviendo cosas, entonces los pleitos al principio eran como “hey, ayúdame, yo que hago si no es como hacer tal cosa”, entonces era yo más trabando de ir enseñando a tres niños, entonces sí,</p>	<p>siendo, solo que ya sabemos que es una gripe mas o menos a esta fecha vea, pero ya no es tan mortal como antes, pero en ese momento ese estrés que se manejaba de 1 estar encerrado, 2 la convivencia era, o sea, uno siempre decía “para pasar en la casa bien chivo como vacación”, pero es diferente la convivencia de una vacación a estar encerrado porque a hueveta tenes que estar encerrado con una preocupación que ni te asomas a la calle, te vas a enfermar y que de repente la comida empieza a faltar y que</p>	<p>cochera y creo que con el pasar del tiempo el estrés fue parte fundamental de muchas como... no estábamos de acuerdo por cosas sin sentido, pero era como el nivel de estrés que uno manejaba, o sea terminábamos cansados de hacer la misma rutina todo el tiempo, que estudiar, que tareas, que trabajo, que comida, que bañarnos, que no se que y estar así una semana era como que bien estresante, igual parte de que no queremos enfermarnos , que escuchábamos las noticias,</p>	<p>niños, aquí estábamos los 5 en el patio conviviendo más de lo normal. Pero lo malo fue que, pues a medida que iban pasando los días y no podíamos salir, los niños sobre todo estaban bien desesperados, ya estaban bien entre ansiosos y malhumorados. Entonces hubo un poco de todo, hubo cosas buenas y cosas malas.</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

					<p>complejo a pesar de que yo digamos que tengo más tiempo con los niños porque tengo un horario digamos más flexible, pero si entre nosotros se dificulta un poco.</p>	<p>o sea, creo que hoy si nos hace falta esos momentos en familia y la coincidencia de tiempos que buscábamos tener también. Pero inventamos también citas, teníamos citas románticas aquí.</p>	<p>tenes que esperar hasta que te den el día de la semana para ir a comprar generaba un estrés bastante... o sea, amanecías días como que si, todo va a ser felicidad, hoy vamos a hacer tostadas a la francesa, pero con la carga de las noticias de que murieron tantos, que no se que, que las enfermeras no se que, que los hospitales están revalsando, que los oxígenos no se que, que la gente te contactaba para preguntarte si no conocías a alguien que tuviera oxígeno, entonces empezaba a aumentar el nivel de preocupación</p>	<p>escuchábam os que familiares o amigos se habían muerto, todo eso generaba así como que mas estrés vea, pero si al principio era como tolerable pero ya después de cierto tiempo era como "ándate para allá y yo me quedo por aca", pero es por los mismo verdad, porque estamos acostumbrados a que estamos juntos solamente un tiempo y ya después tu te vas y nos vamos.</p>		
--	--	--	--	--	---	---	--	---	--	--

							junto con el estrés del cotidiano que hay que estudiar, que hay que trabajar, que tengo que hacer un informe en la noche, que tengo que avanzar, entonces habían veces que si habían explosiones, no así tan graves. O sea, nosotros vivimos, o ellos viven, no se quien vive con quien... entonces también era... o sea, nos podemos aguantar nosotros, pero ya aguantar otros aunque sean mis papas ... entonces eso generaba, o sea nos rebuscábamos por generar actividades de convivencia, de repente hacemos carne, asábamos			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

							carne allá, pero para tratar de desorientar un poco el grado de estrés y de preocupación que se manejaba, porque era practicamente todos los días era lo mismo, todos los días era lo mismo, incluso sábado y domingo, porque si no habías terminado las tareas de los bichos, no habías terminado tu trabajo, en el caso mío que tenía que presentar trabajo, no lo había terminado o sea todos los días era exactamente lo mismo, no había diferencia excepto que me tocara ir al super porque mi DUI lo permitía.			
4. ¿La modalidad	Conflictos si, quizás si en	Pues fijate que podría	No.	Somos bien hogareños,	Vaya, lo que pasa es que,	De ahí venía mis reclamos	Realmente lo que ella dijo	No quizás tal vez	En nuestro caso creo	Es que mire, como

<p>del Teletrabajo ha ocasionado conflictos a nivel familiar? ¿Cuáles?</p>	<p>el sentido de que no se respeta, viene más de parte de la familia para el que está trabajando en teletrabajo porque no se respeta el tiempo y se exige o se demanda atención por el hecho de estar en la casa. Lo que decía antes, ser el Uber por ejemplo. Si tienes cosas que cumplir, horarios que cumplir, pero no se te respeta ese tiempo y se te exige que cumplas lo que los demás necesitan, ahí es donde vienen los conflictos.</p>	<p>ser porque en algunos momentos, o sea no es un conflicto de siempre, sino que de algunos momentos, se necesita que se respete por ejemplo el tiempo en reunión. Yo a veces les hago saber cuándo voy a una reunión importante, se los digo, se los confirmo a todos porque yo necesito estar enfocada y estar en lo que tengo que hacer. A veces yo estoy presentando y no puedo estar en otras actividades y a pesar de eso surgen cosas que tal vez no son emergencias y tal vez pueden esperar para después y llegan en el</p>		<p>ahí si nos gustó y con el miedo de la pandemia nos gustaba más estar ahí encerraditos. No, ahí si no tuvimos problemas, no entendimos por qué hubieron parejas que hasta se divorciaron según los medios, según las estadísticas. Nosotros no, nosotros solo esa broma de que nos callaba, pero era lo mismo.</p>	<p>yo no sé si esto es realmente el teletrabajo o el encierro en general. Primero que yo tengo padecimientos crónicos que me tienen extremadamente vulnerable al virus antes de las vacunas. Bueno, de hecho aunque hayan vacunas sigo siendo muy vulnerable, pero sin vacuna la probabilidad de que me muriera era absurdamente alta, entonces eso generó problemas porque ya luego todo el tiempo estaba yo así como con un poco de miedo y eso hacía también que hubiera mucho estrés, entonces yo permanecía en constante estado de psicosis, por decirlo de alguna</p>	<p>también como "habla, tenes boca". Entonces si casi siempre era que yo mucho hablaba, mucho reclamaba y él se quedaba callado y tampoco actuaba.</p>	<p>es practicamente lo que pasaba, porque después de la estudiada de todo el día, era como que empezaba yo mi parte de hacer el trabajo, entonces en la noche era como que mira necesito que me ayudes en esta parte, pero creo que todos llegamos a un punto en que sabíamos que todos estábamos tan estresados, preocupados y abatidos que medio nos entendíamos,</p>	<p>conflictos a nivel familiar no, sino conflictos tal vez como mira estoy trabajando, no me puedo levantar, o ellos me llamaban verdad, porque igual ellos estaban pequeños, entonces era como que llegaban al escritorio mama mama dame churrito, mama dame agua, y yo estaba trabajando entonces era como "decile a tu papa, yo no puedo ahorita", pero eran cosas así como no eran tanto como familiar. Yo creo que quizás el teletrabajo, como le digo él si tenía el tiempo porque no</p>	<p>que no. Si un poquito de estrés, pero solo cosas como que los dos necesitábamos la computadora y había un poco de tensión en esos momentos, pero nada grave. Y los niños pues si, que uno estaba en una videollamada con los jefes o los compañeros, cosas de trabajo y los niños gritando atrás, pero en nuestro caso no pasó nada.</p>	<p>nosotros pasamos bastante tiempo juntos aquí, o sea, los únicos aquí que se despejan cuando es un fin de semana son los niños porque los llevamos donde mis papas o los llevamos donde mi tía, pero usualmente, nuestras actividades, todo, todo lo hacemos juntos. Entonces como siempre pasamos juntos, no fue algo que afectara la relación entre nosotros.</p>
--	--	--	--	--	---	--	---	---	---	---

		<p>momento de la reunión y eso puede generar un conflicto, una molestia para ambas partes. Eso me ha pasado varias veces, pero no es una constante.</p>			<p>manera, entonces eso pasó. Y otra cosa que pasó, que me pasó con todo el mundo pero que también afectó la casa, es que me volví menos comunicativo. Ya de por sí yo no hablo vea, pero en ese momento de verdad no hablaba para nada, o sea de verdad, si revisas mis correos electrónicos del trabajo, por ejemplo, empecé a responder si y no, o sea mandaba un correo con un si nada más a lo que me preguntaban, entonces mi comunicación se redujo más de lo normal.</p>			<p>tenía que cumplir un horario fijo, yo si tenia que cumplir un horario de 7 a 4 de lunes a viernes, entonces para mi era como más difícil poderle colaborar durante el día, pero trataba de ya sea después del trabajo o antes dejarle casi la mayor parte de cosas listas para que él pudiera hacer todo mas fácil, así solo agarrar, calentar y hacer, pero también le tocaba a él más cansado, porque le tocaba estar con ellos todo el día, le enseñaba a uno, yo me quedaba con la niña, la ponía a jugar, la</p>	
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

								metí a estudiar, entonces tal vez no era familiar o así pero en algunos momentos era como ayúdame que yo no puedo hacerlo, el estrés del trabajo, la presión del trabajo, la presión de que mira mándame este informe, no puedo trabajar ahora no tengo tiempo y así, más por la edad de ellos, porque estaban en edades bien pequeñas, el niño estaba en el proceso de aprender a leer todavía, eran como etapas bien marcadas y la niña estaba bien pequeña, tenía 2 años.		
5. ¿La falta de formación o	En mi caso yo hasta	Si y no. Yo siento más	No, nosotros	A él lo capacitaban	Fijate que ahí nosotros	Para mi igual, creo que los	En el caso mío creo que	Como aprender a	Yo si un poco,	

<p>capacitación ha ocasionado dificultades en sus tareas laborales por medio de la modalidad del teletrabajo?</p>	<p>saqué una certificación de mi área porque no me limita realmente el espacio físico de una oficina, por ejemplo, sino que con el uso de las tecnologías de hecho creo que facilitan las capacitaciones, pero depende mucho de la disciplina de cada uno. Hoy por ejemplo terminé un entrenamiento que tenía que hacer y no tuve necesidad de ir a ninguna oficina, sino que lo hice todo en línea, entonces nuevamente, y recalco, yo estoy en esta modalidad desde mucho antes que, dos años antes que todo mundo</p>	<p>facilidad para hacer mi trabajo estando aislada en mi casa. Tengo menos distractores que en la oficina, conozco las herramientas y sé lo que hago rápido, pero a raíz de todos estos cambios que ha habido por la pandemia, se ha incrementado más el trabajo a nivel digital y muchas herramientas para las que no estábamos preparados han llegado, entonces sí hemos tenido que tener algunas capacitaciones, pero no son suficientes para poder desempeñarnos y desarrollar el</p>	<p>tenemos cursos regulatorios, pero para realizar las actividades no era necesario.</p>	<p>a las 5 de la tarde, a la 1 de la tarde, a veces comiendo y en la capacitación. Es cuando más se ponderó lo de las capacitaciones virtuales.</p>	<p>quizás vamos a terminar resultando ser la excepción a la regla. En mi caso yo era el que estaba friega y friega desde hacía mucho tiempo con que era necesario aprender a usar las herramientas para un posible teletrabajo, entonces yo me formé años antes para esto, de tal manera que cuando me dijeron teletrabajo fue como “vaya, chivo, buena onda, ya tengo todo”, ya había sacado hasta un postgrado en educación virtual. Entonces para mí no fue trauma, para mí fue una bendición.</p>	<p>dos somos bastante tecnológicos y en el trabajo si nos dieran... vaya, enseñarnos a usar meet y todas las herramientas para reuniones porque si nos tocó utilizar bastantes. Entonces en ese sentido no, la diferencia quizás para mí fue que yo visitaba mucho los programas que están en el territorio, me tocaba viajar a Usulután, San Miguel, pero eso me limitó a ya no hacerlo, ya las reuniones de trabajo ya no las hacía presenciales y ya todos sabían utilizar las herramientas, entonces en ese sentido, además de que somos bastante tecnológicos,</p>	<p>las instituciones gubernamentales no estaban preparadas para esto, o sea no estaban preparadas y llegamos, regresamos y seguimos. O sea, gracias a Dios que regresamos. O sea, nosotros no estábamos preparados, era como mire llevese la laptop abran el teams o algo y cualquier cosa ahí le vamos a escribir, pero este informe me lo tiene que entregar tal fecha y la documentación llevese todo lo que sea necesario de la oficina y si le hace falta algo pues llévese a traerlo y siga trabajando, pero nosotros como instituciones gubernamentales</p>	<p>administrar el tiempo de diferentes maneras, porque uno en su trabajo se lo administra porque solo estas haciendo eso vea, llegas a las 8 y te sientas y administras tu programación de la semana, pero solo haces eso, pero una administración que te diga mira puedes administrar el tiempo de esta manera para poder como intercalar verdad horas y hacer eso, entonces ese cambió así bien como de choque es como que cada quien, como le digo al principio era prueba y error verdad, probemos</p>	<p>porque, como fue improvisado todo, al principio todo fue por whatsapp, hicimos un grupo de Whatsapp con los jefes y los compañeros, después dijeron de que las cosas que nosotros hacíamos son de la corte, son confidenciales, entonces que ya no lo íbamos a hacer así ni con los correos personales porque se filtra la información, entonces los de informática por su lado vincularon nuestras computadoras con las de la oficina, pero a mí me costó acostumbrarme, no era fácil, era una especie de laberinto</p>
---	--	---	--	---	---	---	--	--	---

	empezara a trabajar en casa.	trabajo con las metas y las exigencias que se esperan en mi caso.				en mi organización si ya teníamos bastante tiempo de utilizar las herramientas y ahí lo único que hicieron fue reforzarlas.	ales no estábamos preparados, exceptuando algunas unidades, tal vez la de tecnología pero de ahí para allá ninguna estaba preparado, entonces era como que mire tiene que entregar el trabajo como sea, si no se lleva la computadora pues use su computadora o algo, pero tiene que hacerlo.	esto si nos funciona y si no nos funciona vemos que hacemos el siguiente día, entonces para llegar a un equilibrio que ni él sintiera la carga completa de todo, ya sea su trabajo y lo de la casa, y yo tampoco vea, entonces creo que si hubiera sido bueno que tal vez algunas técnicas para administrar el tiempo creo que hubiera sido como clave y actividades en las que pudieras también con tu familia compartir verdad porque a pesar de que estaba desde la casa, las jornadas	poder hacerlo. Me costaba aprender como usarlo y teníamos que estar atentos al correo institucional, porque los de informática nos estaban enviando manuales de como teníamos que usar todo eso y si fue un tanto complicado, pero como por suerte la brecha generacional no me ha alcanzado todavía, digamos que no era algo tan extraño, pero si fue complicado, fue improvisado, no hubo una capacitación, todo fue ay les van los manuales, ya se los hicimos y problema de ustedes si lo entienden. Y entre nosotros nos	
--	------------------------------	---	--	--	--	---	---	---	---	--

								laborales se extendían hasta 10 u 11 de la noche.	pasábamos preguntando , pero no nos capacitaron.	
6. ¿Considera que los espacios y herramientas aplicadas para capacitaciones virtuales son los adecuados ? ¿Por qué?	Si, yo también.	Si, han sido adecuados.	Si, en mi caso sí. Lo que pasa es que nosotros ya trabajábamos con una metodología en la que no era necesario hacer una reunión física, sino que todo era desde la computadora, entonces ya teníamos todo prácticamente desde antes de la pandemia, todas las herramientas para cursos, reuniones, todo eso ya era un plan de transformación que tenía la empresa.	En el caso mío no nos dieron ningún implemento, nosotros tendríamos que habernos llevado nuestras computadoras asignadas en nuestros despachos o en nuestras oficinas, pero cada quien lo hizo a través de su misma computadora , aunque si lo hubiera solicitado hubiera hecho un trámite yo para poder pedirla, así que se nos facilitaba mejor utilizar nuestros propio equipo, nuestro propio teléfono, nuestra propia agua, el propio papel, o sea todo se incrementó	Quizás esa respuesta de la voy a dejar a Kenia, porque yo no soy objetivo en esa respuesta, porque yo era quien diseñaba esas capacitaciones.	Yo creo que si eran adecuadas, no cambié, no interfirió en nada, lo único que todo lo hicimos virtual.	No, recibimos ningún tipo de capacitación.	Para nada.		

				<p>en los gastos de la casa y por lo tanto para mí no estaba adecuado, porque si el agua se incrementó, todos los gastos se incrementaron, la luz, el agua, el alimento también, se gastaba más estando en casa, así que yo sentí que no, de mi parte nosotros mismos pusimos nuestros propios equipos para poder avanzar en el trabajo y nos exigían, aquí en la corte no tienen, en el caso de él si estaban más actualizados en temas de sistemas, nosotros no, yo sentí que nosotros tuvimos de nuestra parte que poner implementos para poder</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

				cumplir las tareas.						
7. ¿Cuáles son las competencias técnicas que considera le han hecho falta al momento de desempeñar sus labores a través del teletrabajo?			En mi caso no.	Nosotros realmente cada quien puso de su esfuerzo para aprender con el que sabía verdad, pero en mi caso casi no fue virtual, pero si había que aprender bastante, más que todo yo lo aprendí y sentí dificultad en las clases de la Andreita. Al principio, el primer año el CDI no estaba capacitado para eso, toda la preparatoria la niña no la recibió, por ejemplo. Fue virtual, con guías nos presentábamos, pero ya para el 2021 ya era todo. Y si sentí la diferencia, sentí como los profesores, todavía hay unos profesores	En mi caso quizás lo que me hizo falta fue producción audiovisual. Digamos tecnificar la manera en la cual preparaba mis videoconferencias o cosas por el estilo. No me quedaban tan bonitas. Todavía no me quedan tan bonitas.	Yo en ese sentido quizás si me hacía falta un poco. Yo veo mucho tema de números o veía mucho tema de números y utilizar algunas herramientas que otros sabían utilizar por su misma formación verdad, como spss o programas de levantamiento de datos. Quizás eso únicamente, de ahí no, no tuve mayor dificultad.	Ahora estamos empezando a que ya cero papeles, que cuidemos el medio ambiente y estoy de acuerdo vea, pero normalmente estas acostumbrado a tener en físico. En el caso de mi área de trabajo, mi evidencia tiene que ser física, entonces parte de que mire se lo voy a mandar por correo, empieza la desconfianza de será real, no será real, me lo estará falsificando, esa parte en mi área de trabajo es bien difícil superarla porque, vaya me la mando pero quiero ver si es cierto si esas, entonces tendríamos que	La barrera de la tecnología fue bastante dura también porque ya las personas que, vaya las generaciones nuevas pues se les hace bien fácil vea, manejar todo tipo de aparatos electrónicos, pero ya uno ya la edad ya, o sea yo me incluyo vea, o sea, hay cosas hay programas que yo me costaron aprenderlos a manejar y mucha gente también que era mayor de edad nunca habían tocado un, por ejemplo, un programa de teams, como era Google classroom, como se	Quizas el conocimiento o para manejar software, para trabajar a distancia, no lo tenía, fue autoformación. Ahí fue que aprendimos a usar plataformas de video llamada, ahora puede parecer como esto es bien fácil, pero en el momento yo no sabía como usarlo, no había tenido como la necesidad de usar esas aplicaciones, entonces esa competencia no la teníamos. La otra competencia que quizás ya teníamos pero no tan desarrollada fue que, como no teníamos todos los	

				<p>que se equivocan a la hora de pasar las diapositivas o algo, pero poco a poco se hicieron expertos. Sentí que si les costó.</p>			<p>trasladarnos al lugar y como no podíamos nos tocaba confiar en lo que estábamos recibiendo, entonces creo que esa falta de la educación tecnológica fue parte de la barrera que se tuvo. También hubo una mayor dependencia de los aparatos electrónicos, porque todo era por correo, todo eran reuniones en videollamadas y tenía que tener todo en mi teléfono personal porque no me dan un teléfono institucional, entonces uno se acostumbra a que hasta el baño llevábamos el teléfono y teníamos que estar pendientes</p>	<p>subían las tareas, como se bajaban, como se descargaban, fue un proceso que cada quien mira ayúdame y los colegios, las empresas eran como hacelo verdad, hacelo. También como usar las herramientas para entrar a reuniones, hacer reportes, porque cualquier cosa que se te ocurra ya podés hacerla de manera virtual y no de la forma que solíamos hacerla.</p>	<p>recursos disponibles para investigar, porque en mi trabajo tenemos que leer mucho, buscar fuentes bibliográficas, sentencias y todo, entonces no teníamos los recursos que usualmente teníamos allá, entonces la competencia de poder investigar, tuve que aprender a aprender a investigar desde lejos.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	--

							de correos del trabajo hasta cuando andamos en el super.			
8. ¿Cuáles son las habilidades que ha adquirido a partir del teletrabajo?	Yo creo que mejor manejo del tiempo y ser más productivo porque, aunque la gente diga, y esta es mi percepción, que necesitan ir a la oficina porque en la casa no se pueden concentrar, en la oficina hay más distractores que en la casa. Hay gente que se para de repente y llega a tomarse el café a la par tuya simplemente porque está aburridos y te quitan el tiempo, te llaman a reuniones ineficientes, tenes que estar hablando con la gente para lo que	Para mí el multi tasking. He aprendido a balancear muchas cosas al mismo tiempo, tanto en lo personal como en lo laboral, estoy llevándolas al mismo tiempo, lo cual antes nunca lo vi posible, ahora sí, he aprendido eso, a ser multi tasking, a ser multi tarea y poder llevar y estar pendiente de diferentes cosas en los dos ámbitos.		Definitivamente, en mi caso. El porque es experto en sistemas y computación y todo, nada de eso le asusta, pero yo a él le estuve preguntando, yo sentí que mi única capacitación fue la asistencia directa de él, inclusive todavía me ayuda en las clases de la Andrea que a partir de esta semana ya comenzaron a ir todos los días, hasta esta semana.	Estar en varias reuniones a la vez poniendo atención. Parece broma, pero es cierto. Tal vez hay otro par de cosas como el llevar una agenda como más organizada para cada evento virtual. Y algo ya muy propio de mi trabajo que es el tema de la gamificación que es algo que si de verdad yo no usaba y que pues a fuerza tuve que entrarle.	El manejo de los tiempos también es una habilidad que se fue desarrollando e ir seleccionando o que se podía resolver solo a través de un correo para evitar reuniones, o como adelantar a través de correos la información que se iba a compartir para que las reuniones fueran más cortas.	Pues creo que varias de las cosas es una de esas que normalmente cuando uno está en la casa tal vez se tiene la mala idea en algunas familias de que el hombre solo llega a ver tele. Aquí no era tan así, nunca ha sido tan así, siempre he tratado de colaborar, de ser parte del hogar, pero en la época de la pandemia era como que ahuevo ella trabajando, estudiando, con los niños era como que mira uno hace el desayuno, otro hace el almuerzo, el otro lava platos, el otro después los guarda y fue	Quizás al final de todo fuimos autodidactas en administrar el tiempo, a la conveniencia de mi familia verdad, de nuestra familia, las necesidades que teníamos. Gracias a Dios los dos pudimos estar durante ese proceso aquí en casa entonces las habilidades que aprendimos eran como a compartir el trabajo entre los dos, a delegar, creo que en parte lo que aprendimos fue eso.	Bueno, aprendí a usar mas recursos informáticos y no solo para el trabajo sino que con lo niños, el colegio pedía todas la evidencias que en videos, en fotos, escanear, y eso implicaba, por ejemplo, descargar un documento, desbloquearlo o si estaba bloqueado, yo no sabía cómo hacer eso hasta que lo aprendí, si había que hacer videos, esos programas para editar videos los tuve que aprender a usar porque como querían los trabajos en ese formato.	Es que fijese que siempre nos hemos organizado bien con él. O sea, él ya sabe que yo me puedo encargar por ejemplo de las cosas de la cocina y las limpiezas de algunas partes y él me ayuda por ejemplo a barrer y a trapear, que los patios estén limpios vea. A veces cuando yo ya salía si a él le tocaba, así es que tuvo que desarrollar su habilidad culinaria.

	<p>sea, aparte de que, si vos te aburrís te vas a papalotear y vas a caminar, vos sos el que anda distraendo a los demás, entonces eso.</p>					<p>más a comprometer te con lo que de verdad ayudaba para salir en esa monotonía que existía. Aprendí a ser un poco más comprensivo también porque siempre he sido de que las cosas se hacen de cierta manera y ella las hace de otra y me tocó aprender a aceptar. En la parte tecnológica también porque he tenido que aprender a usar más el correo, el teams, las herramientas virtuales y ahora por lo menos me llaman a una reunión y ya sé que tengo que darle en el link. Hasta habilidades pedagógicas, porque ahí nos veía desvelándonos haciendole</p>		<p>Lo otro fue quizás una habilidad un tanto negativa diría yo, porque aprendí que, aunque había momentos en los que si tenía que trabajar en equipo porque nos ayudábamos entre todos, pero después de unos 2 meses, 3 meses de estar en eso casi no nos comunicábamos porque ya habíamos aprendido a hacerlo, ya no necesitábamos hablar con ninguno, entonces nos aislamos bastante.</p>	
--	---	--	--	--	--	---	--	---	--

							los números en colores al niño para que aprendiera a identificarlos y haciendo juguetitos de memoria y así, o sea, hasta habilidades de enseñanza, fuimos padres, maestros, cocineros, empleados, de todo.			
9. ¿Qué factores del teletrabajo le han generado un aumento del estrés o ansiedad y cómo se ha manifestado o ese aumento?	Yo creo que es eso de la familia, o sea que al final es beneficioso para quien obviamente quiera disfrutar de su familia, pero también es estresante el hecho de que no te entiendan que estas ocupado y estás trabajando, entonces eso es estresante, que quieres estar en una llamada y de repente te empiezan a	Primero no tener metas claras, porque me viven cambiando las metas de acuerdo a como se va moviendo la organización y no siento el apoyo para poder trabajar en lo que tengo que rendir, en lo que se me va a medir al final y eso es debido a que constantemente estamos cambiando de jefatura y hay demasiada rotación de	Quizás cuando son jornadas largas. Solo el cansancio.	El cansancio, se quedaba dormido a cada rato. Yo dele estrés nunca me he enterado, siento que no, no padecí de ningún tipo de secuelas de eso en mi caso. Soy bastante resiliente, digámoslo así.	Horario de sueño para mí. O sea, yo me perdí por completo en el horario de sueño. Yo llegaba despierto toda la madrugada, no pasaba nada, y ya luego tenía que dormir de día. Ese era un problema, para mí fue un lío.	Yo era las madrugadas, pero también me generaba estrés que a veces... bueno aun durante el encierro me anime a comenzar a estudiar una maestría, entonces también fue como una cerecita al pastel del estrés. Y a veces también que las reuniones se extendían más de lo que uno consideraba, porque a veces también las	Creo que bien o mal, la parte que, como no hubo capacitación, no hubo una concientización, o sea, exigían las mismas metas, los mismos cumplimientos como que estuvieras dedicado solo a eso, sin razonar un poco en que estabas en la casa, estabas en una pandemia, con preocupación es encima y que no	La carga laboral creo que era la misma o más, y cumplirla en un horario estipulado y como que la meta dice que eso lo tenes que tener para el viernes y el viernes lo tenes que entregar, sin tener en cuenta que no solo nos dedicábamos a trabajar. Era bien difícil para una persona con familia dedicarse las 8 horas laborales	Bueno, lo que le comentaba, lo de la presión por el horario, el tiempo creo que fue lo que nos afectó, particularmente a mi, porque o sea, incluso era un domingo como a las 7 de la noche y estaban escribiéndome que querían equis cosa, o sea casi que no había día de descanso, entonces casi que el	A mi me estresó el poco contacto que tenía con otras personas, la poca convivencia, porque incluso cuando me tocaba salir, de aquí a mi trabajo sin tráfico hago unos 4 minutos, pero incluso esos cuatro minutos eran estresantes. Y los días que tenía que ir a la oficina

	<p>gritar, o que algo suceda o algo necesitan, eso es estresante. En mi últimamente se ha aumentado porque tengo nuevo jefe y mi jefe es medio toxico, entonces mi jefe requiere estarme viendo en llamadas y tenerme en llamadas por horas viéndolo trabajar, entonces eso estresa. Me duele mucho el cuello, la cabeza y termino agotado mentalmente .</p>	<p>personal, entonces es muy difícil darle seguimiento a tareas que ya empezaron y que otras personas no tienen idea de que hacer y son parte de tus metas, entonces no se puede caminar así. Mal humor, cambios horribles de humos, sensibilidad, lloro más de lo normal y ya soy llorona, mucha sensibilidad, dolor de cabeza, estoy muy llena de tensión, mi cuello, mi espalda está con dolor casi todo el tiempo y como no me puedo mover mucho en el espacio en el que estoy trabajando, me duelen las piernas también.</p>				<p>fallas técnicas que tenían otros compañeros por estar en zonas no tan urbanas limitaba el acceso al internet verdad, entonces si siempre era importante que todos participaran, que garantizáramos algunas cosas, entonces eso me generaba estrés y el desorden del sueño fue una de las mayores afectaciones quizás que tuvimos.</p>	<p>podías dedicarte directamente al cumplimiento de tus metas laborales porque estabas en una situación atípica de la que has vivido 4, 5, 6 años, entonces se exigía el mismo número o la misma cantidad de cumplimiento, o incrementando el cumplimiento porque como estas en la casa tenes mas tiempo, pero estas en tu casa y te das cuenta que no te queda tiempo de hacer nada del trabajo porque tenes un montón de cosas que hacer, pero no hubo concientización de parte de las jefaturas. Y esas eran las mediciones</p>	<p>estando en la casa. Las jefaturas o las empresas seguían esperando la misma productividad que se tenía en la oficina, cuando yo lograba hacer en tres días lo que hacía en 8 horas, porque no es lo mismo, no estoy enfocada solo en eso. Además de eso, cosas como que la luz se fuera era una fuente de estrés, porque como trabajábamos sin luz, sin internet, no se podía. Y lo veía reflejado en que a veces discutíamos mucho por cualquier cosa, no nos poníamos de acuerdo en muchas cosas generado</p>	<p>horario se volvió difuso, ya no existía un inicio y un fin de semana porque podían pedir trabajo de lunes a domingo y las 24 horas, entonces eso si generaba un estrés porque estaba constantemente pendiente de los correos, del correo institucional, del correo personal. Yo no tuve ninguna manifestación, no percibí ningún efecto.</p>	<p>igual, por la pandemia casi no teníamos contacto con nadie, apenas y cruzábamos palabra en todo el día, entonces eso si era estresante. Y en mi caso, era ya la media noche y estaba yo leyendo noticias en twitter o llegaba a las 2 de la mañana porque tenía insomnio, en esa época se intensificó más, porque de por sí yo ya padecía de insomnio.</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	--	---	---

							<p>de ellos cuando no estabas en las mismas circunstancias. Yo lo veía reflejado en que estábamos más delicados. Nosotros no solemos pelear por cualquier cosa, cuando yo me enojo grito y ahí se acabó, ya me desahugué, pero en esa época si estábamos más delicados en ese sentido. También pasábamos cansados todo el tiempo, siempre estábamos cansados por el trabajo, por las cosas de la casa, y eso mismo nos llevaba a la intolerancia con el otro. También engordamos, porque por la ansiedad comíamos mucho. Entonces al</p>	<p>por el estrés del trabajo, de la casa. Incluso nuestra economía se vio afectada porque estando todos en la casa y la ansiedad nos hacía comer todavía más, entonces los gastos se incrementaron en todo.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

							final los cambios fueron tanto físicos como emocionales, o sea, descuido interior y exterior, desvelos, cansancio permanente.			
10. ¿De qué forma se ha visto afectada su motivación y satisfacción laboral a partir del teletrabajo?	En mi caso ha sido bastante motivador porque tengo ahorro de gasolina, no me estreso andar en el tráfico, es algo que a mí no me hace falta y lo tengo que hacer a veces porque tengo que hacerlo pero ya no tengo que salir huyendo para la oficina quedarme ahí hasta que me vean que ya pasó mi hora y luego salir a luchar con el tráfico y terminar más estresado y venir a	Pues a mí me gusta estar en casa, trabajar desde casa ha sido una buena opción para mí y de hecho me preguntaron hace poco si me iba a mover a la oficina o si me iba a quedar trabajando en casa. Yo dije teletrabajo todavía, no lo voy a cambiar. Si me motiva el poder estar pendiente de mi familia, cosa que antes no podía hacer, tenía que tener separadas las dos	En mi caso no.	Él estaba feliz, no se quería regresar. Más que a él su problema de asma lo mantenía más a distancia, todos volvieron y a él lo siguieron cuidando. Yo siento que no, yo viendo el lado positivo, que a pesar de cuando la pandemia estaba en su apogeo estábamos tratando de disfrutar más el tiempo juntos, caso contrario a otras parejas que hasta tuvieron divorcios y todo, nosotros no,	Quizás aquí si estamos en dos caras diferentes. En mi caso, yo feliz, o sea, laboralmente te digo feliz, produje muchas cosas más, escribí un libro aparte y toda la cosa, porque como yo había diseñado todo el proceso para virtualidad, digamos que es algo que se me da muchísimo. De hecho, ahora mismo, si me preguntas yo nunca más pienso dar una clase presencial, yo no quiero volver nunca más atrás en ese sentido. Ahora, creo	Bueno, yo estaba altamente cargada verdad, ya mencionaba todo de lo que yo me ocupaba, pero para mi si fue diferente porque la misma carga no me hacía a mí, o tenía que estar mucho tiempo conectada para producir, o realmente desentender me de la casa, cosa que tampoco podía hacer y además que estaba estudiando verdad, no era tanto mi falta de compromiso o falta de	Yo creo que parte también fue de que uno quedaba desmotivado porque de repente uno sabía como tenía todo el día de complicado y se venía la noche a hacer lo del trabajo que me están pidiendo y se daba cuenta que el otro mire no tengo computadora, no tengo internet, no tengo nada, y como pues, y uno preocupado porque puya no he presentado esta parte, entonces uno se desmotivaba porque uno quería, con	La motivación casi nula realmente era como que ni modo tengo que trabajar y lo voy a sacar, pero no era motivación de querer hacer las cosas bien en mi caso, era mas que todo estaba tan cansada que solo era presentarme a trabajar y hacer lo mejor que pudiera sin un compromiso de verdad, así de querer hacer las cosas por devoción, por compromiso y mas que todo era ay	Yo me di cuenta que el 90% de las cosas que hago allá, perfectament e las puedo hacer desde casa y no es necesario ir, entonces cuando ya nos tocó regresar, lo hicimos de forma gradual, pero fue un desincentivo porque como yo ya sabía que todo lo podía hacer desde acá, cuando ya regresé, sentía que estaba perdiendo el tiempo. Me sentí desmotivado supongo que podría ser la respuesta	

	<p>descargarme en mis hijos por ejemplo, lo cual era injusto. Entonces para mi representa ahorro, representa calma, puedo hasta, como organizo mi tiempo, puedo hasta echarme mi siesta si quiero y es algo que no se puede hacer en una oficina. Pero el que me eche la siesta es porque ya terminé mis tareas, no tengo nada pendiente. A parte de eso me motiva el hecho de que ahorita mismo si tuviéramos el dinero, si tuviéramos la oportunidad de irnos para el mar, por ejemplo, lo puedo hacer fácilmente. Me llevo mi laptop, me</p>	<p>cosas, o eran reuniones o era solo tiempo de familia. Ahora los puedo balancear un poco los dos y también esa mezcla genera desorden, pero poder estar con mi familia más tiempo me motiva. En cuanto a la satisfacción laboral, quizás el hecho de poder concentrarme mejor en las tareas por no tener todos esos distractores que mencionaba él, que por ejemplo en mi caso se llegan a sentar en la oficina a la par mía a que les haga las cosas y no se levantan de ahí hasta que se van con su producto,</p>		<p>estábamos disfrutándolo, sentí que disfrutamos esos tiempos también juntos y las vivencias que tuvimos porque, la verdad que ahora nos da risa, pero si pasábamos callando a todas las personas de la calle, mas que vivimos cerca de casas que están bien pegaditas y nos tocaba, los callé varias veces. Habían sus pro y sus contra y viéndolo desde el punto positivo, estábamos en familia, estábamos juntos, estábamos a salvo.</p>	<p>que Kenia si te va a contar una historia completamente diferente.</p>	<p>claridad de las cosas, pero si yo baje mucho mi productividad y también porque mi jefa regresó de maternidad, vino a encontrar un equipo con mayores exigencias porque tuvimos a la directora que nos monitoreaba directamente mientras ella estuvo en maternidad. Entonces luego de la reunión, como a mi muy poco me tocaba trabajar con la directora, no me conocía entonces yo era una equis a la que había que sacar del equipo, entonces comencé a tener digamos que un acoso laboral que me llevó a</p>	<p>todo el estrés que había pasado todo el día, intentaba presentar avances sobre el trabajo y los demás no hacían nada porque no tenían internet, o sea nada, entonces yo ya no me mataba, más que los jefes no veían eso como para mejorarte en algo o para reconocerte algo, ni económico, ni verbal, ni nada.</p>	<p>voy a sacar el trabajo y no le ponía como ese empeño, pero creo que influía mi cansancio, desvelo, mi estrés, mis preocupaciones de todo. Si lo medimos en producción, creo que fue un 50% durante todo ese periodo, de producción laboral.</p>	<p>porque me di cuenta que mi presencia casi que no es necesaria porque todo lo que hago lo puedo enviar por correo. Una motivación personal fue no estar en el trabajo, la motivación fue "voy a hacer todo lo posible para no regresar".</p>	
--	---	---	--	--	--	---	---	--	--	--

	<p>conecto a internet y sigo trabajando y sigo viendo a mis hijos bañarse en la piscina, por ejemplo. Y en cuanto a la satisfacción laboral creo que estoy aprendiendo mucho, pero en este momento, no tiene nada que ver con el teletrabajo, pero la inestabilidad que siento es porque hemos sido absorbidos por otra empresa y hay despidos, hay gente renunciando, hay cambios, hay movimientos de un lado a otro, entonces eso crea cierto estrés verdad, pero creo que es positivo al final porque seguimos en</p>	<p>entonces eso es un gran estresante y aquí no lo tengo, en casa no lo tengo, solo tengo el teléfono sonando todo el tiempo verdad, pero yo puedo decidir silenciarlo, me puedo enfocar un poco más, pero motivaciones así laborales no muchas.</p>				<p>tomar decisiones de salirme verdad. Entonces comencé a buscar nuevas oportunidades y me terminé cambiando de trabajo.</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	el puesto y seguimos trabajando.									
--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--