



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE EL GIRÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**LA DOBLE PRESENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL EN DOCENTES  
UNIVERSITARIAS MUJERES DURANTE EL CONFINAMIENTO POR COVID 19.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Licenciado en psicología

AUTOR/AS: CORDOVA MORALES SAMANTHA EMILY

QUINGA MATAILO ANAHÍ BETZABETH

TUTORA: GUARDERAS ALBUJA MARÍA DE LA PAZ

Quito-Ecuador  
2022

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Nosotras, Cordova Morales Samantha Emily con documento de identificación N° 1725619678 y Quinga Matailo Anahí Betzabeth con documento de identificación N° 1727327932; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 1 de agosto del año 2022

Atentamente,



---

Cordova Morales Samantha  
Emily  
1725619678



---

Quinga Matailo Anahí Betzabeth  
1727327932

## **CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, Cordova Morales Samantha Emily con documento de identificación No. 1725619678 y Quinga Matailo Anahí Betzabeth con documento de identificación No. 1727327932, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documentocedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores de la Sistematización de investigación: la doble presencia en el ámbito laboral en docentes universitarias mujeres durante el confinamiento por COVID-19, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciatura en Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 1 de agosto del año 2022

Atentamente,



---

Cordova Morales Samantha  
Emily  
1725619678



---

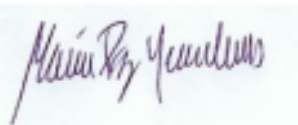
Quinga Matailo Anahí Betzabeth  
1727327932

## **CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Guarderas Albuja María de la Paz con documento de identificación N° 1707563969, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación la doble presencia en el ámbito laboral en docentes universitarias mujeres durante el confinamiento por COVID-19, realizado por Cordova Morales Samantha Emily con documento de identificación N° 1725619678 y por Quinga Matailo Anahí Betzabeth con documentode identificación N° 1727327932, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de investigación, que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 1 de agosto del año 2022

Atentamente,



---

Guarderas Albuja María de la Paz  
1707563969

## **Dedicatoria y agradecimiento**

Quiero agradecer primero a mis padres Veronica Morales y Jorge Cordova, por darme su apoyo, comprensión y guía, sin ellos no lo hubiera logrado, segundo a mi tutora Paz Guarderas, sin su orientación, este trabajo sería muy diferente, tercero a mi compañera que, asido un gran apoyo, y por ultimo a todas mis amigas, familia y las personas que me apoyaron en este camino que hoy termina, gracias por ayudarme a cumplir esta meta, acido una gran experiencia.

Quiero agradecer a los pilares fundamentales en mi vida que son mis padres Edison Quinga y Mariana Matailo, mi hermano Alexander Quinga y seres queridos por apoyarme en este proceso, siendo unos de los más importantes de mi vida, además quiero agradecer a nuestra tutora Paz Guarderas por su inmensa paciencia y por brindarnos sus grandes conocimiento, al igual a mi compañera por ser parte de este proyecto.

## **Resumen**

Durante el período de pandemia uno de los elementos que se sorteo fue la necesidad de conciliar la vida doméstica la vida en familia y el trabajo, esta conciliación implicó que las personas deban ocupar el mismo espacio físico para efectuar ambas actividades lo que puede haber conllevado a algunos efectos a nivel emocional y de desempeño laboral en las docentes universitarias, es por ello que este trabajo de investigación tiene por objetivo determinar cuáles son las principales percepciones de las docentes universitarias sobre la doble presencia como factor de riesgo psicosocial y su influencia en el rendimiento en el ámbito laboral, por lo tanto, este presente estudio se basará en una investigación cualitativa, para lo cual se utilizó la entrevista semi estructurada en la que se llevará a cabo un diálogo con 6 docentes 4 de la ciudad de Quito y 2 de Santo domingo, con la finalidad de conocer la realidad de las mismas frente a la doble presencia. Finalmente a partir de los principales hallazgos que han sido identificados que las docentes de Santo domingo no presentaron mayor dificultad para atender las demandas familiares, personales y laborales mientras que las principales dificultades encontradas en las docentes de la ciudad de Quito fue que no existen políticas institucionales adecuadas para la conciliación trabajo familia. Además es importante resaltar que existió sobrecarga en su puesto laboral por los distintos roles a cumplir frente a esta crisis de salud, por otra parte, la percepción de las docentes fue la falta de información de cómo realizar su trabajo en esta nueva realidad y como esto afectó a nivel de su desempeño laboral.

**Palabras claves:** Doble presencia, Desempeño laboral, Factores de riesgo psicosocial, Estrategias de afrontamiento, Género.

## **Abstract**

During the pandemic period, one of the elements that was drawn was the need to reconcile domestic life, family life and work; this reconciliation implied that people had to occupy the same physical space to carry out both activities, which may have led to some effects on the emotional level and work performance of university teachers, therefore, this research work aims to determine what are the main perceptions of university teachers about the double presence as a psychosocial risk factor and its influence on performance in the workplace, therefore, this study will be based on a qualitative research, for which a semi-structured interview was used in which a dialogue will be conducted with 6 teachers, 4 from the city of Quito and 2 from Santo Domingo, in order to know the reality of the same in front of the double presence. Finally, based on the main findings that have been identified, the teachers in Santo Domingo did not present major difficulties in attending to family, personal and work demands, while the main difficulties found in the teachers in the city of Quito were that there are no adequate institutional policies for work-family reconciliation. It is also important to highlight that there was an overload in their work position due to the different roles to be fulfilled in the face of this health crisis, on the other hand, the perception of the teachers was the lack of information on how to perform their work in this new reality and how this affected their work performance.

**Keywords:** Dual presence, Work performance, Psychosocial risk factors, Coping strategies, Gender.

## Índice de contenido

Datos informativos del proyecto de investigación .....	1
Objeto de la investigación.....	1
Preguntas clave.....	4
Justificación.....	4
Objetivo.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos .....	6
Eje de la sistematización de investigación .....	6
Doble presencia.....	6
Desempeño laboral.....	7
Desempeño docente .....	7
Factores psicosociales de riesgo.....	8
Riesgo psicosocial.....	9
Estrategias de afrontamiento .....	10
Género .....	10
Metodología .....	11
Instrumentos y Técnicas de producción de datos.....	12
Plan de análisis de la información.....	13
Caracterización de las personas beneficiarias /investigadas .....	14
Organización información.....	15



Dificultad de atender demandas familiares .....	15
Dificultad demandas personales.....	18
Dificultades Demandas laborales .....	19
Ventajas para atender las demandas familiares.....	26
Ventajas para atender las demandas laborales .....	28
Doble presencia y género .....	30
Efectos emocionales de la pandemia: el luto mal elaborado.....	33
Efectos emocionales negativos .....	34
Efectos emocionales positivos .....	40
Estrategias de afrontamiento .....	42
Interpretación .....	46
Principales logros del aprendizaje.....	51
Conclusiones y recomendaciones .....	52
Anexos.....	59

## **Datos informativos del proyecto de investigación**

Título del trabajo de titulación: La doble presencia en el ámbito laboral en docentes universitarias mujeres durante el confinamiento por COVID 19.

Nombre del proyecto, estudio y/o grupo de investigación en el que se inserta la práctica de investigación: No aplica

Delimitación del tema: La investigación trata sobre la doble presencia. Se investigará con docentes universitarias de género femenino que laboraron como docentes en universidades privadas de Quito y Santo Domingo, entre marzo del 2020 y agosto del 2021.

## **Objeto de la investigación**

El 17 de noviembre del 2019 en China se originó el virus denominado SARS-CoV-2, que dio origen a la enfermedad respiratoria del Covid-19, esta afección es altamente contagiosa y mortal. El 31 de diciembre se comunicó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) de esta nueva enfermedad, el 13 de enero se empezaron a reportar casos en países cercanos a China. El 14 de febrero del 2020 se reportó el primer caso de Covid-19 en nuestro país, siendo así que el 30 de enero la OMS declaró una emergencia sanitaria internacional.

Uno de los efectos de la pandemia han sido las políticas de confinamiento adoptadas por los distintos estados. El confinamiento implicó una acción a nivel comunitario para contener el contagio, priorizando el teletrabajo y la implementación de la educación virtual. Lo que implicó una nueva configuración del trabajo, al tener que realizarlo en el hogar.

La doble presencia es la exigencia que recae sobre una persona al tratar de responder a las obligaciones laborales y a las tareas domésticas, la cual puede generar riesgos psicosociales. A partir del confinamiento se incrementó la carga de trabajo, sobre todo en el personal femenino. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres realizan el 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado (más del triple que los hombres), y han duplicado o hasta triplicado la jornada laboral, consecuentemente esto ha generado la doble presencia.

La doble presencia, a partir del criterio de la socióloga italiana Laura Balbo, que fue quien usó por primera vez la expresión en el año 1978 en su escrito "La doppia presenza", trata de un suceso que ha ido surgiendo en la modernidad tardía, por lo cual es un fenómeno característico de una sociedad asentada en un capitalismo industrial, en donde se da una

separación severa de actividades, espacios y géneros (Balbo, 1994). Este concepto apareció producto de las preocupaciones del feminismo, cuyo objetivo es transformar el sistema social que mantiene un orden de desigualdad e injusticia de género en el ámbito laboral y familiar. Si bien se ha demostrado que existe un adelanto hacia la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, nos encontramos aún lejos de ese objetivo.

Considerar la “Doble Presencia” como un riesgo psicosocial, es un progreso significativo a la hora de combatirla. Adicionalmente, si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la soportan, se puede colegir que esta afecta directamente a la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la angustia, la depresión y los problemas osteomusculares (Elvira Ramos, 2008).

El concepto de Riesgo Psicosocial, consiste en la reciprocidad entre la satisfacción de quien trabaja en su medio ambiente laboral y el cumplimiento con las disposiciones de la organización, por una parte, y, por otra parte, se vincula con las aptitudes del trabajador, sus necesidades y su situación personal. En este sentido, también se relaciona con las percepciones y las experiencias en el entorno laboral y el modo como éstas afectan en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Comité Mixto OIT-OMS 1986).

En el contexto ecuatoriano se han llevado a cabo varias investigaciones sobre el riesgo psicosocial en el ámbito laboral. En lo referente a los riesgos psicosociales que enfrenta el cuerpo docente, son escasas las investigaciones a nivel nacional. Destaca el estudio de Ximena Ramírez (2020) quien indica que a lo largo de los años se puede notar una evolución en la interrelación con los estudiantes, “surge una dinámica en la cual el estudiante es el cliente, y a los docentes se les demanda múltiples actividades”. Esta nueva dinámica donde los docentes tienen una mayor responsabilidad laboral y personal, ha generado preocupación por la aparición de riesgos psicosociales (Ximena Ramírez, 2020).

En la exploración de la doble presencia laboral, nos encontramos que las investigaciones (Paulina Ruiz, Paúl Tapia, Christian Parra, 2017) se centran más en las mujeres que en los hombres, esto debido a que las mujeres no solo tienen que, en cargarse del trabajo remunerado, sino también tienen la responsabilidad de cuidadora del hogar, se puede observar como en la época actual siguen existiendo una gran diferencia entre hombres y mujeres.

Las investigaciones en nuestro país sobre la doble presencia en docentes universitarias de género femenino antes de la pandemia son muy pocos, tanto en universidades públicas

como privadas (Guamán, Bejarano, & Gaibor, 2017; Gómez-Gómez, López-Cano, & Munuera-Gómez, 2017). Existen más investigaciones sobre los riesgos psicosociales y la doble presencia en el área textil y en empresas.

En la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Lianna Landucci (2020) investigó la existencia de la doble presencia como factor de riesgos psicosociales presente en las docentes de primaria. Se evidenció que la doble presencia conlleva a un alto nivel de riesgo psicosocial, debido al horario del teletrabajo y las actividades educativas de sus propios hijos, y el poco apoyo que reciben de sus parejas al momento del cuidado de los hijos.

En la revisión de investigaciones nos encontramos con la investigación de Torres, (2018) realizada en Quito sobre la doble presencia en trabajadoras del sector floricultor, observando los factores que influyen en efecto a la obtención de título, se pudo evidenciar que las trabajadoras presentan riesgos psicosociales por diversas causas, una de ellas la doble presencia. Dentro de la empresa, el 98% de las mujeres informaron doble presencia, en tanto que el 92% corresponde a los hombres (Núñez, 2020).

Por otro lado, en una investigación realizada en España (Moreno, Moncada, Llorens, Carrasquer, 2016) sobre la doble presencia, con trabajadoras domésticas, se observó que la doble presencia aumentaba cuando se dobla la jornada laboral, hay que entender que el doblar la jornada laboral se presenta en todas las áreas de trabajo sea en una empresa, ámbito educativo o textil.

Si bien existen investigaciones sobre los riesgos psicosociales y sobre la doble presencia, aún son escasos los estudios sobre la doble presencia durante el aislamiento y sus efectos psicosociales. Es por ello por lo que esta investigación se centrará en la percepción de efectos psicosociales asociados a la doble presencia en las docentes universitarias de género femenino en Quito y en Santo Domingo de los Tsáchilas y como esto afecta al desempeño docente. Asimismo, se indagará sobre los mecanismos de afrontamiento de los riesgos vividos.

## **Preguntas clave**

La pregunta de investigación que orientará este trabajo de titulación es ¿Qué efectos psicosociales tiene la doble presencia en las docentes universitarias de género femenino de Ecuador y cómo afecta al desempeño docente? ¿Cuáles fueron los mecanismos de afrontamiento de las docentes universitarias frente a los riesgos psicosociales durante la pandemia?

## **Justificación**

De acuerdo con la OIT, la tasa de participación en el trabajo en el año 2021 entre hombres y mujeres evidencia una diferencia significativa 78,3% en los hombres y 53,9% en las mujeres (OIT, 2021). Se incrementó el desempleo femenino durante la pandemia. Se incrementó el desempleo femenino durante la pandemia, en un 9.4% por consecuencia del COVID-19, en comparación con los hombres con un 7.0%, lo que indica un aumento en la brecha de género en el área laboral. Según la (OIT, 2022):

En términos absolutos, los puestos de trabajo masculinos perdidos en el primer semestre del 2020 (alrededor de 26 millones) se recuperan hacia el tercer trimestre de 2021, pero de los 23.6 millones de puestos de trabajo femeninos que se perdieron solo se recuperaron 19.3 millones. Ello significa que aún falta recuperar algo más de 4 millones de puestos de trabajo femeninos. (p. 2)

Según la Organización Internacional del Trabajo (2013), los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. En el caso de las mujeres, frecuentemente los riesgos aparecen a largo plazo, debido a que presenta una doble carga, en el trabajo remunerado y no remunerado (OIT, 2013). “Los resultados de la I Encuestas Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), de 2011 el 32.6% de mujeres que manifiestan estar expuestas a los principales riesgos psicosociales es superior al 31.7% de hombre” (OIT, 2013; OISS, 2011, p. 3).

En lo referente al trabajo remunerado y no remunerado El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) a través de la encuesta de Uso del Tiempo, nos muestra la distribución del tiempo del trabajo remunerado entre mujeres y hombres. Del total de tiempo a la semana, las mujeres destinan un 46:15 horas semanales al trabajo remunerado, mientras que los hombres destinan 51:36, podemos observar que hay una diferencia de 5:20 horas. El

tiempo destinado al trabajo no remunerado de las mujeres destinan es de 31:49 horas semanales, mientras que los hombres destinan solo el 9:09 horas, existe una diferencia de 22:40 horas. Nos podemos dar cuenta que existen diferencias con respecto al tiempo de las mujeres y los hombres al realizar sus actividades (INEC, 2012), si bien la brecha en el acceso al trabajo remunerado se ha acortado en lo referente al trabajo doméstico, la responsabilidad recae principalmente en las mujeres. La encuesta evidencia que son las mujeres quienes tienen la doble carga laboral y doméstica con la destinación de más de 77 horas de trabajo. Lo que significa 11 horas diarias de trabajo de las mujeres, incluyendo los fines de semana, mientras que los varones trabajan alrededor de 60 horas semanales, es decir 8 horas diarias, incluidos los fines de semana.

Es primordial conocer un posible factor de riesgo psicosocial que se puede desarrollar por el teletrabajo como es la doble presencia, debido a que recae directamente al desarrollo y cumplimiento de las funciones que tienen las docentes de género femenino en su lugar de empleo y a la par la responsabilidad de ser la encargada del hogar, y realizar las tareas domésticas para tener equilibrio en la vida familiar y en el ámbito laboral. Según Salazar, (2021) en una encuesta realizada se indago si, el mantenerse en teletrabajo ha ocasionado que se desarrolle un sentimiento de doble presencia, los resultados obtenidos fue que del 100% de la muestra, el 60% dijo que si desarrollo es sentimiento, el 20% ocasionalmente, el 15% casi siempre y solo el 5% casi nunca.

El investigar sobre la doble presencia nos permitirá encontrar la manera más eficaz de combatir este problema para prevenir que se desarrollen otras enfermedades como la depresión, estrés, etc.

La presente investigación tiene como interés conocer más de cerca la realidad de las docentes mujeres en su ámbito laboral y como este afecta en sus relaciones familiares. A partir de esta investigación podemos aportar con información relevante a fin de que las autoridades de la unidad educativa de tercer nivel conozcan la realidad laboral que están viviendo las docentes debido a la doble presencia. De esta manera, poder mejorar las condiciones laborales de las mujeres (Núñez, 2020).

## **Objetivo**

### **Objetivo general**

Determinar las percepciones de las docentes universitarias sobre la doble presencia como factor de riesgo psicosocial y su influencia en el rendimiento en el ámbito laboral, durante periodo de marzo del 2020 a agosto del 2021.

### **Objetivos específicos**

Reconocer las vivencias en torno a la doble presencia de las docentes entrevistadas.  
Identificar los efectos emocionales de la doble presencia en las docentes universitarias.

Establecer los efectos de la doble presencia en el desempeño de las docentes

Analizar las estrategias de afrontamiento que posee cada docente frente a la doble presencia.

## **Eje de la sistematización de investigación**

Para poder entender de mejor forma esta investigación es importante aclarar ciertos conceptos como: la doble presencia, desempeño laboral, factores de riesgo psicosocial, estrategias de afrontamiento y género los cuales los definiremos a continuación.

### **Doble presencia**

Es una situación en donde una sola persona hace frente a varias actividades en este caso al trabajo doméstico y remunerado, al mismo tiempo, esto quiere decir que durante las horas de trabajo la persona está pensando o haciendo actividades domésticas, al igual que en el momento que realiza las actividades domésticas se encuentra pensando o haciendo tareas de carácter laboral.

Este concepto aparece por un evento observado en la economía, en donde existe la aparición de las mujeres en el ámbito laboral, teniendo siempre una segunda presencia en el espacio doméstico. Para la mujer esto representa una “doble carga de trabajo”. Por otro lado, existen dos cuestiones la primera que la mujer se encuentra con más complicaciones en el área laboral y segundo que ya no se limita solo al hogar, sino que también requiere estar más activa en el plano laboral.

En la modernidad se ha visto un cambio en la dinámica familiar, el que las mujeres se estén integrando cada vez más en el mundo laboral, esto ha llevado a replantearse los objetivos de vida tradicionales como el matrimonio, los hijos, ya que para las mujeres que

tienen hijos se les dificulta llevar a cabo las tareas domésticas y del trabajo (Calderón Pizarro, 2019).

El trabajo y el hogar son una responsabilidad que demanda mucha exigencia, y llega a generar un problema psicosocial como el estrés. Según la Organización Mundial de la Salud OMS, el estrés constituye un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción, esto genera angustia, tensión, desgano, ansiedad, preocupación, causando un desbalance total (Izquierdo, 2012).

Con la pandemia a nivel mundial que vivimos nos hemos visto obligados a cambiar la forma en que interactuamos, en el hogar, lo social, el trabajo es así como en nuestra sociedad aparece el teletrabajo, y con ello las responsabilidades del hogar abriendo paso a la doble presencia. Es un riesgo que evidencia la dificultad para dar respuesta a las demandas laborales, familiares y personales simultáneamente, lo que crea un desequilibrio en estos ámbitos en la vida de la persona (Muñoz, 2021).

### **Desempeño laboral**

Según Robbins, Stephen, Coulter (2013):

El desempeño laboral es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (p.26)

El desempeño laboral se hace necesario para que cualquier empresa conozca las actitudes y aptitudes del trabajador, a partir de cómo se siente el mismo se evidenciara de manera positiva la aportación de calidad que el trabajador brindara al desarrollo laboral.

Por otro lado para Palaci (2005):

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. (p.155)

### **Desempeño docente**

Para Robalino (2005) el desempeño del docente es:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los



componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p.11)

Chiavenato (2009) en el libro “Gestión del Talento Humano”, sostiene que el desempeño laboral son aquellas conductas que se presentan en los empleados y estas pueden ser notables y esencialmente indispensables para el desempeño de los objetivos de una organización ya que son empleados que saben cómo hacer su trabajo y no solo lo hacen por hacerlo, por lo tanto son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, la conducta, la disciplina, y las cualidades personales que se demandan en el desempeño de determinadas funciones o cargos laborales.

### **Factores psicosociales de riesgo**

Para Jiménez (2011) son factores probables de daño a la salud, los mismos que pueden ser negativos y suelen afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. (pág.7)

Según Jiménez (2011)

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (p.8)

Para comprender mejor uno de los efectos psicosociales más contraproducentes establecemos al estrés laboral por lo cual se define primero que es estrés, para el autor Hans Selye (1976), “el estrés es el estado que se manifiesta por un síndrome específico, consistente en todos los cambios inespecíficos inducidos dentro del sistema biológico. El estrés tiene su forma y composición características, pero ninguna causa particular” (pág.25).

El estrés laboral está vinculado a las situaciones del trabajo y la familia que pueden llegar a ser estresores, el no poder tener un equilibrio en estas dos áreas importantes de la

vida de una persona genera estrés lo que hace que nuestro organismo esté en modo alerta alargándose por el tiempo que dure la situación, si se prolonga por mucho tiempo esto causa problemas físicos y emocionales que pueden enfermar a las personas.

Tenemos que reconocer que todos hemos sentido estrés por algún evento, pero hemos podido dividir el ámbito familiar, laboral y social, pero que pasa en el presente con el COVID19, las personas ya no pueden separar el estrés, ya que el hogar y el trabajo pasan hacer prioridad y ninguna de las dos se puede descuidar, causando altos niveles de estrés sin tiempo para relajarse.

En el mundo moderno las mujeres se han insertado al mundo laboral y se han vuelto víctimas del estrés que provoca la misma, es el resultado de la exposición combinada de varios factores que se presentan en el ámbito de trabajo de forma prolongada e intensa. Estos factores psicosociales logran ayudar o dañar el estado de ánimo en el ámbito laboral y personal, en este punto aparece el estrés y comienza a causar malestares físicos y emocionales.

Es importante recalcar que en los últimos años los escenarios de trabajo han cambiado drásticamente y es por eso que en la actualidad se les da una mayor importancia a los riesgos psicosociales, ya que se ha demostrado la relación que existe entre los trabajadores y los elementos psicosociales, por esa razón en la modernidad se toma muy en serio los riesgos psicosociales y se los trata de eliminar, pero es una tarea muy difícil.

### **Riesgo psicosocial**

Según García, R. (2010):

Podemos definir los factores psicosociales como aquellas condiciones presentes en el trabajo, relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo que puede afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, así como a la productividad empresarial. Las principales consecuencias negativas sobre la persona son el estrés y la insatisfacción laboral y se observan en parámetros como la cantidad y calidad de trabajo realizado, la rotación o el absentismo. (pág. 15)

Mientras que para Collantes, M. (2012) comenta que:

Los riesgos psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuye positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tiene consecuencias perjudiciales para la salud y para su

bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosociales o fuentes de estrés laboral y tiene el potencial de causar daños psicológicos, físicos o sociales a los individuos. (pág. 171)

### **Estrategias de afrontamiento**

De acuerdo con (Lazarus y Folkman, 1984 como se citó en Vázquez, Crespo y Ring, s), “el afrontamiento son aquellos procesos cognitivos y conductuales que desarrolla el individuo para hacerle frente a una situación problemática y así generar una respuesta adaptativa que le permita abordar demandas internas y externas del medio” (p. 426).

De tal manera las estrategias de afrontamiento permiten llevar el manejo de las fortalezas cognitivas y comportamentales con el propósito de un buen manejo externo e interno, ya que son consideradas como circunstancias que exceden los medios del individuo , por otro lado, nos menciona Buendía (1998) que en el sexo femenino se emplea con mayor frecuencia esta forma de afrontamiento que el sexo masculino, al igual que los sujetos altamente amables; El sexo femenino opta con mayor frecuencia el evitar los eventos estresores que el sexo masculino.

Para Lazarus y Folkman (1984), “el peligro que corre la salud es evaluado de modo distinto en los diferentes niveles dando inicio poder afrontar de distintos modos” (pág. 426).

### **Género**

El concepto de género, comienza refiriéndose a la acción y efecto al dar una serie de características específicas siendo estas físicas como simbólicas tanto masculinas como femeninas de esta manera se define como hombre y mujer. Las desigualdades entre hombres y mujeres van a ser diferentes dependiendo de la cultura en donde se encuentre la persona, dentro del concepto de género no existe jerarquización, pero si existe una diferenciación entre ambos. (Landucci Núñez, 2020).

Es por esta razón es necesario conocer que el género tiene una relación relevante con la doble presencia, ya que a lo largo de los años el sector femenino se ha visto más afectado de forma negativa por la doble presencia, ya que cae sobre ellas las responsabilidades de gran parte del trabajo en el domicilio.

Beauvoir (s.f.) citado por Osborne y Molina (2018, p.150), expresa que el concepto de genero sobre la mujer por lo general están ligadas a términos de subordinación comparándolo con el género masculino y siendo reconocidas a través de ellos, más no por ellas mismas, los autores atribuyen y justifican lo dicho por Beauvoir, en el siguiente texto:

Implica que ellas no tienen estatuto de sujeto, sino que son los varones quienes fijan esta categoría como objeto; significa, dentro de la moral existencialista, que la mujer no se constituye como algo esencial, así como tampoco puede justificar su existencia en proyectos abiertos al futuro, en trascendencia, en la medida en que sus proyectos son proyectados por otros los hombres para ella. (Osborne & Molina, 2008, pág.150)

En el presente trabajo utilizaremos el modelo Cognitivo-conductual para comprender las estrategias de afrontamiento y de esta manera poder disminuir los riesgos psicosociales, porque existe la necesidad en las docentes de realizar diferentes actividades, como el poder tomar decisiones, elaborar ideas nuevas, adquirir nuevos conocimientos, para poder manejar situaciones que generan malestar en el ámbito laboral y familiar.

## **Metodología**

Este estudio se basa en una metodología cualitativa, de acuerdo con Blasco y Pérez (2007), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, obteniendo e interpretando fenómenos con las personas involucradas. Según las autoras antes mencionados esta metodología “(u)tiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes” (Blasco y Pérez,2007,pág.25).También se menciona que “(e)l enfoque cualitativo evalúa el proceso natural de los sucesos, es decir, no existe manipulación ni estimulación en cuanto a la realidad” (Corbetta, 2003).

El enfoque cualitativo puede llegar a ser un conjunto de prácticas interpretativas que hacen visible al mundo, transformándolo y convirtiéndolo en una serie, Por otra parte, para Taylor y Bogdan (1987, citados por Blasco y Pérez 2007) “hace referencia a la metodología cualitativa como un modo de enfrentar el mundo empírico, señalando que en su más extenso sentido es aquella que genera datos descriptivos en la investigación como son las palabras de las personas ya sean habladas o escritas a través de la observación de una conducta” (p.27).

El presente estudio se fundamentará en una investigación interpretativa, debido a que se busca conocer el por qué el individuo actúa de tal manera, permitiéndonos conocer la realidad de las mujeres docentes frente a la doble presencia. Según Hernández Sampieri (2010):

Esto se puede dar en forma de observaciones, grabaciones, anotaciones y documentos. Es naturalista ya que estudia a los seres vivos y objetos en ambientes y contextos en donde se desarrollan natural y cotidianamente e interpretativo ya que intenta hallar

sentido a los fenómenos en cuanto a los significados que cada una de las personas les concedan. (p. 10)

El presente estudio se fundamentará en una investigación no experimental, debido a que se efectuara sin que exista la manipulación deliberada de las variables; más bien se realizará a través de la observación de los diferentes fenómenos tal y como se presenten en su contexto natural y en su realidad, para después proceder a analizarlos. Como señala Hernández Sampieri (2010), “la Investigación no experimental, son estudios que se llevan a cabo sin que exista la manipulación deliberada de variables, en donde se observan para después analizar los fenómenos que se presentan en su ambiente natural” (pág.149).

Por otro lado, según Hernández Sampieri (2010), “la investigación transversal es la encarda de recolectar datos en un momento dado, en un tiempo notable siendo su propósito describir y analizar variables en cuanto a su incidencia e interrelación en ese mismo momento” (p.149).

El tipo de investigación se basa en los estudios de carácter exploratorio, ya que nos permitirá familiarizarnos con fenómenos desconocidos y de esta manera poder obtener información para realizar una investigación más completa.

### **Instrumentos y Técnicas de producción de datos**

El instrumento será la entrevista semi estructurada en la que se llevará a cabo un diálogo con las docentes entrevistadas. Según Blasco y Otero (2008):

La entrevista semi estructurada es aquella que la que indaga realiza una serie de preguntas ,generalmente de preguntas abiertas al inicio de la entrevista, que definen el área a investigar, pero tiene libertad para profundizar en alguna idea que pueda ser relevante, realizando nuevas preguntas. (pág.3)

Por otro lado, es importante recalcar que para llevar a cabo la entrevista es necesario el consentimiento informado de las docentes el mismo que consiste en conseguir la autorización ya sea verbal o escrita, en el que se explica la información adecuada de la manera más clara posible. La entrevista tiene que ser anónima, la misma que será confidencial. Se explicará que el único riesgo durante la entrevista es la movilización emocional y que los datos de la investigación pueden favorecer las políticas institucionales. Si existiese una situación de crisis emocional se realizará una pequeña intervención para que la persona se restablezca, y la participante será derivada al centro psicológico de la universidad o se le brindará una base de datos de profesionales de la psicología que podrán realizar una adecuada intervención. Se les informará sobre el objetivo de la investigación el

tratamiento que se va a dar a la investigación explicando que va a ser una investigación académica, dándoles a conocer que lo que se va a realizar es un trabajo de titulación y si este resulta interesante probablemente se podría elaborar un artículo científico.

### **Plan de análisis de la información**

La información obtenida será analizada a partir de los criterios del análisis de contenido. Es decir se trata de un análisis categorial abarca la organización el reconocimiento o la identificación de cada una de las categorías que se van dando en el transcurso de decodificación de la información.

Según Echeverría, (2005) para llevar el procedimiento de análisis lo primero se realizará la lectura global en la que se debe leer el material, y se busca el sentido general, se escriben las ideas, intuiciones, preguntas tras la primera lectura y se enlistan tópicos. Segundo se hará la selección de citas subrayando las secciones del material que aludan a los objetivos de la investigación en este punto se sugiere subrayar con colores diferentes acordes a los objetivos diferentes. Luego se enlistan las citas seleccionadas, sin olvidar la fuente (diario de campo con fecha, nombre de persona entrevistada, etc.).

Tercero se hará la asociación con categorías en la cual se asocian las citas seleccionadas con las categorías (recordar que las categorías se desprenden de las dimensiones, es decir de lo que ha indicado la teoría), después se identifica las categorías emergentes. Si alguna cita no calza con la categoría implica una categoría emergente. Se dejará las citas marcadas con otro color. Como cuarto se llevará a cabo la construcción de subcategorías o tópicos dentro de las categorías se agrupan las citas en tópicos y se nombran los tópicos que den cuenta de un sentido, también puede ser con una frase usada por una de las personas participantes en la investigación y se escribirá una descripción que sintetice los tópicos construidos.

Para finalizar se lleva a cabo el quinto paso en donde se realiza la construcción de categorías emergentes iniciando desde lo micro a lo macro. Para ello las citas se agrupan en torno a un tema común, por lo que se hará descripción que explique agrupación hecha, se agrupa los temas en categorías más generales, es decir conglomerados mayores. es importante no perder de vista las preguntas de investigación para este proceso, como último se nombrara los grupos mayores con un concepto o idea clave escribiendo un texto que englobe los tópicos que describan la categoría emergente.

## **Caracterización de las personas beneficiarias /investigadas**

La población de la presente investigación está constituida por docentes universitarias de género de femenino.

En este trabajo utilizaremos el método de muestreo no probabilística, en el cual, según Beatriz Pineda (1994), “se toman los casos o unidades que estén disponibles en un momento dado” (p.119), ya que pediremos a las mujeres docentes de la Universidad que formen parte del estudio. De esta manera la muestra quedará conformada por las docentes que decidan participar, sin establecer un número específico.

La muestra por conveniencia según Hernández Sampieri (2010), nos permite seleccionar una muestra de la población de manera conveniente para el investigador. Esta conveniencia se da porque el investigador le resulta más asequible investigar a individuos, por proximidad geográfica. En esta investigación la muestra se selecciona según la conveniente accesibilidad y proximidad de los elementos muestrales.

La muestra se establecerá a través del criterio de la bola de nieve. Según Hernández Sampieri (2010), “se reconocen a colaboradores claves y se incorporan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan facilitar datos más amplios, una vez contactados, los incluimos” (p.398). Se utiliza en caso de que los posibles participantes sean difíciles de encontrar o que la muestra está limitada a un grupo pequeño de la población. En este tipo de muestreo los investigadores reúnen a los participantes, para esto los investigadores emplean su propia conveniencia para elegir a los participantes. Este muestreo consiste de dos pasos: paso uno, la identificación de los potenciales sujetos dentro de la población, paso dos, se les pide a los participantes que piensen en otras personas que nos podrían ayudar.

La muestra por variabilidad según Hernández Sampieri (2010), “es cuando se busca que la muestra tenga diferentes elementos de identidad del sujeto, son utilizados cuando se busca mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado” (pág.397). La variabilidad son intervalos que denotan distancia en la escala de evaluación. En esta investigación vamos a tomar la variabilidad en relación con la maternidad y el estado civil, vamos a elegir personas que tengan la experiencia de ser madres y otras que no tengan esta experiencia y con relación al estado civil personas que estén casadas, en unión de hecho, solteras y divorciadas.

La muestra por homogeneidad según Hernández Sampieri (2010), “en esta muestra las unidades a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien, comparten rasgos similares. “Su intención es enfocarse en el tema a investigar o destacar situaciones, procesos

o episodios en un grupo social” (p.398). La hemos tomado en cuenta con respecto al género, nos interesa que el criterio de la muestra, sean solo mujeres las que participen, en esta investigación no participarán personas del género masculino, tras género ni homosexuales.

A partir de lo expuesto la muestra será por conveniencia y por ello se han escogido docentes de Quito y de Santo Domingo. En relación con los criterios de homogeneidad se establecen el género femenino y ser docente universitaria durante el período de confinamiento. Los criterios de variabilidad son: maternidad (con y sin vivencias de maternidad), estado civil (casado, unión de hecho, divorciada, soltera), auto identificación étnica (mestizas, montubias, indígenas, blancas) y de clase (media-alta, media-media y media-baja), grupos etario (jóvenes y adultas).

El tamaño de muestra se estimará por el criterio de saturación. El tamaño de la muestra se determina por el criterio de saturación es el momento en el que analizamos los datos obtenidos y nos damos cuenta que la información se repite y ya no genera datos nuevos. Es el momento donde paramos el análisis para pasar a la síntesis.

La población de estudio que usaremos será de 6 mujeres, 4 casadas, 1 divorciada, 1 solteras, entre los 25 a 60 años que hayan sido docentes universitarias en el periodo de 2020 a 2021 y que laboren en Quito y Santo Domingo.

En la muestra propuesta se tomarán en cuenta un mayor número de docentes, en la ciudad de Quito, ya que esta presenta una mayor concentración de habitantes con 2'781.641, mientras que Santo Domingo tiene una población de 450.000 habitantes, por este motivo hay un mayor número de docentes entrevistadas en Quito, puesto que existen más universidades en la capital, que en la provincia de Santo Domingo.

### **Organización información**

A continuación, se presentan los datos recolectados de acuerdo con las categorías. Las categorías se asocian con las dimensiones y ejes propuestos para la sistematización. Inicialmente las categorías fueron desventajas las demandas familiares personales y laborales no obstante hubo categorías emergentes como las ventajas que se dieron por cada categoría.

### **Dificultad de atender demandas familiares**

Esta categoría alude a las concepciones de las personas entrevistadas en relación con los obstáculos identificados durante la pandemia para atender las demandas familiares debido a la conciliación trabajo y familia. Dentro de esta categoría se incluye el cuidado de otras personas, incluyendo madres embarazadas.



Una docente en su entrevista menciona que las demandas familiares se relacionaron con la necesidad de evitar el contagio del virus, pero esto se pone en tensión con el rol del cuidado familiar. En este caso menciona que en la universidad debió continuar asistiendo de modo presencial y esto implicaba un riesgo para la familia. Por su parte el personal de salud le “demanda” salir del hogar, no obstante, la docente no está en condiciones económicas de alquiler de un departamento. Por otro parte, está la cuestión del duelo como una demanda emocional que se asocia con sus relaciones familiares. Deja entrever que la docente debe hacerse cargo del cuidado de los padres y el hermano con Síndrome de Down.

“Lamentablemente mi mamá se contagió. Si mis padres no habían salido... eh les cuidábamos mucho eh (,,). El doctor que le estaba tratando decía que evidentemente yo tengo que salir de la casa de mis padres porque eh... si es que mi madre se contagió posiblemente también se puede contagiar mi papá y también mi hermano que tiene síndrome de Down, que son personas vulnerables. Ya en ese tiempo mi abuela estaba muy enferma y se murió (...) no murió de COVID pero eh... era una situación emocional muy compleja (...). De duelo., digamos ¿no? Entonces yo tuve que salir de la casa de mis padres adicional a eso eh... estaba buscando también si es que podía arrendar eh.... Lamentablemente por situaciones de dinero no pude eh... no pude arrendar digamos un lugar a parte eh... mis hermanos se solidarizaron. Entonces estoy viviendo en la casa de mi hermano mayor (...). También quiero decir quiero expresar que económicamente mis condiciones económicas no son las mejores eh...yo pensé que estudiando un doctorado eh...podía tener como un acceso económico mucho más accesible pero no es así entonces eh...por esa situación yo no he podido eh...digamos eh...desarrollar en otros espacios (...) por ejemplo pensar en (...) tener una pareja en casarme o en tener hijos ¿no? Entonces exclusivamente yo estaba hasta este momento pensando y vamos en la supervivencia de mis padres. Si a pesar de que mis padres son profesionales mi mí papá es abogado, mi mamá es profesora, sí pero el tema de la jubilación a ellos no les alcanza sino están con las justas. O sea, es cómo, y en ese sentido obviamente los hijos no estamos obligados a apoyarles, pero yo como hija me siento con la responsabilidad de apoyar en la economía (...). En la economía de mi hermano que tiene Síndrome de Down (...) el estudio bueno él no estudia, sino que está en una institución de desarrollo eh...de desarrollo psicomotriz para que pueda desenvolverse” (Entrevista 1, 2022).

La entrevistada nos comenta cómo fue para ella atender las demandas de su madre enferma, durante el confinamiento.

“Para mí fue un momento de mucha exigencia a nivel familiar, yo me trasladé a Guayaquil, yo soy de Guayaquil, entonces coincidieron algunas circunstancias familiares que hicieron que el COVID sea extremadamente difícil, dentro de esas circunstancias familiares el deterioro de la salud de mi mamá” (Entrevista 4, 2022).

“Mi mamá resulta que tenía cáncer, que entonces por eso estaba mal, (...) pero muchas veces hasta llegar a un diagnóstico ya pasa mucho tiempo (...) un cáncer, un tumor cerebral, que le daba, le generaba muchas convulsiones, entonces hasta que llegamos a ese diagnóstico fue un proceso bastante largo, y una vez que llegamos a ese diagnóstico, eh..., ya había que hacer un montón de cosas, la operación y luego de la operación la quimioterapia y radioterapia, era como, no acabar nunca. Mis papás están separados hace mucho tiempo y coincide temporalmente que mi papá se enferma de COVID, entonces mi hermana mayor lo acoge en su casa, durante tres meses. Estoy hablando antes de las vacunas, cuando el COVID era una cosa muy seria, mi papá claro tercera edad y entonces a mí me toca prácticamente. Dos hermanos míos estaban a fuera, mi hermana mayor a cargo de eso, me toca casi que asumir sola con mi sobrino lo de mi mamá. Entonces eso si fue bastante complicado para mí, (...), entonces ahí resolvimos un poco con mi sobrino, mi sobrino que tiene 20, el vino a vivir en la casa y entre él y yo, hacíamos las cosas, él con sus clases, yo con mis clases y ahí con mi mamá era, complicado” (Entrevista 4, 2022).

Esta docente nos cuenta que para ella una de las demandas familiares más fuertes es el tener que lidiar con varias responsabilidades dentro del hogar, estando al cuidado de un niño de dos años y al mismo tiempo embarazada, por otra parte, cumpliendo el rol de esposa, durante el confinamiento.

“Yo, tenía 5 meses de embarazo, en este entonces cuando nos encerraron pues ya hubo toda esta situación está crisis a nivel mundial, y como teníamos que estar encerrados y no teníamos como ustedes saben, ningún tipo de ayuda de asistencia en mi caso, yo, ya tenía un niño de 2 años iba a cumplir y con mi esposo, nos quedamos en casa los cuatro y yo embarazada de 5 meses y allí empezó la pandemia. Conocí a dos personas más que estuvieron embarazadas y compartimos la situación frente a la que nos encontrábamos, porque ya generaba mucha incertidumbre en la gente a nivel

mundial. Sobre todo a las personas que teníamos en nuestro vientre a un ser humano, y todo lo que recae sobre la responsabilidad, de la madre de generar el mejor ambiente para él y frente a una pandemia es súper fuerte, las emociones que se generan en ese instante entonces, muchas madres pasamos por ellos y fue bastante fuerte” (Entrevista 6, 2022).

“Eran extremas en la parte familiar, lo que mi hijo esperaba de mí en esta pandemia, el de dos años, obviamente mi bebe que está en mi vientre, mi esposo también que también le afecto muchísimo la pandemia, en diferentes aspectos, con muchísimo ese temor. Entonces unas demandas súper fuertes a nivel familiar, como les comenté yo con mi hijo, embarazada, fue súper fuerte para mí. Las nuevas demandas eran, el, primero que se amplía la familia y el tener a un recién nacido en casa, creo que era una de las demandas más fuertes que yo tenía que asumir, que no asumía antes de la pandemia, no, y verme en muchísimas situaciones sola, frente a todas estas demandas, sola en casa con poca o nula ayuda, eso creo que es otra responsabilidad que tuve que afrontar, (...) yo me levantaba y a veces no tenía el espacio del desayuno, yo me tengo que encargar de dos niños chiquitos, mi lugar de trabajo yo lo arreglaba todas las mañanas, antes de que se despierten mis niños, pero comprenderán que entre que ellos entraban todo el tiempo destruían mi lugar de trabajo, entonces no es que yo tenía un lugar destinado al teletrabajo estaban ahí mis niños jugando, y además estaba el chiquitito con todos sus trapitos” (Entrevista 6, 2022).

### **Dificultad demandas personales**

En cuanto a las demandas personales nos comenta que ella estaba pasando por una situación emocional muy fuerte además que su salud estaba muy delicada y que ella no le estaba dando interés a lo que pronto su salud se podía ver más comprometida.

“Las situaciones es que emocionalmente yo estaba en duelo ¿sí? estaba como muy eh... pasando un momento emocional muy fuerte y eh... la dificultad mayor mayor fue (...) un error mío no haber dicho a pesar de que si le dije al director yo le dije que tenía anemia anemia grave pero eh... no sé me entendió no se me comprendió el nivel de anemia (...) muy grave que incluso estaba llegando a a procesos (...) de cáncer a la sangre (...)ya llegando a problemas con leucemia si entonces yo ahí yo me asusté eh... me asuste y la situación no era la verdad como la más la más adecuada ósea creo que todo mundo estaba sobrecargado . Eh... y yo sentí que ahí cada

uno eh... estuvo por su lado (...) sálvese quien pueda. Mi objetivo era cumplir (...) yo di mi palabra y yo cumpla pero ya el médico me estaba diciendo ya no puedes dar más o sea tu situación está tan grave que si te quedas un poco más eh... tu no vas a estar más tiempo como para compartir todo lo que has querido compartir”

(Entrevista 1, 2022)

En referencia a las demandas personales una de las entrevistadas indicó que la dificultad se asoció con el encierro y con la imposibilidad de mantener otros vínculos fuera de la familia.

“después está pandemia empezó a extenderse más tiempo, en el cual hacían más teletrabajo las personas. (...). Se veían más personas involucradas prácticamente en una casa en un lugar encerrado. (...) uno no podía salir entonces como que ya se extrañaba todo esto de poder compartir con otras personas de poder prácticamente salir. Inclusive y esto fue un poquito que se vio también afectado, podríamos decir, el no tener ese espacio ya fuera. (...). Muy lindo compartir en familia, pero también la familia necesita tener... ese... esas... relaciones interpersonales con otras personas para poder también compartir otras cosas. Entonces esa parte social sí se ve afectada no solamente en una familia, sino que yo considero que la mayoría de familias”

(Entrevista 3, 2022).

### **Dificultades Demandas laborales**

Esta categoría menciona los retos que se presentan en cuanto a las demandas laborales y como este se vio afectado, a partir de varios puntos de vista de las entrevistadas.

En cuanto a las demandas laborales la entrevistada nos comenta que en su caso se aumentó su carga laboral, lo cual le generó una “demanda “el hecho de que se estaba excediendo y se sentía explotada por parte de la universidad, lo que en momentos ella llegó a querer renunciar, porque no se avanzaba, por otro lado se sintió incomprendida con la presión de que tenía que cumplir su puesto laboral pero así mismo preocuparse por su salud sin tener el apoyo de las autoridades.

“yo tenía mucha carga laboral eh... yo sentí que se me cuadruplicó la carga laboral”

(Entrevista 1, 2022).

“yo estaba muy preocupada porque en el momento en que yo tenía que regresar acá a la universidad y estaba con mucho miedo de contagiarles a mis padres, si porque el mismo hecho de estar en contacto con la gente, eso la institución no miro yo expresé, pero no miro y yo entiendo que la institución de alguna de otra forma tiene estos niveles de responsabilidad de hacer que todas las personas eh... ingresemos o regresamos de parte de presencial. Pero yo eh...en ese momento yo estaba con mucho miedo eh... vine yo acá a la universidad si porque eso se me exigía. A la final también estaba como un proceso de como de responsabilidad frente a una eh... unidad académica acá en la universidad en la carrera” (Entrevista 1, 2022).

“yo sentí incompreensión, yo sentí que a mí me cargaron de trabajo o sea yo como les había comentado se cuadruplicó mi trabajo, porque daba clases tutoría eh... aparte de eso hacía seguimiento a los estudiantes cumplía absolutamente todo (...) yo pensé que la universidad en algo iba a disminuir el proceso no, pero al contrario aumentó eh... sentí que no había como una consideración personal emocional, para los docentes si había mucha sobrecarga. O sea yo yo sentí que me reventaron así cómo se dice comúnmente yo sentí que me reventaron eh... asumí una una unidad académica compleja, en donde no tuve eh... eh... con dos personas que estábamos ahí ¿no? era demasiado trabajo para dos personas (...) sentí que no no fui comprendida no fui apoyada” (Entrevista 1, 2022).

“Más bien fue una situación digamos interna de la institución (...) de alguna u otra forma se desbordó y creo yo no sé si es las personas que están al frente o no sé en ese momento eh... la persona que estaba al frente de la dirección de carrera eh... hizo lo que pudo (...) pero de alguna u otra forma se complicó se complicó (...) siento ahí como un malestar como una descompensación ahí por ese lado, digo hubiese sido mejor o por lo menos no sé. Yo en este momento me siento mejor ya no me siento con mucha carga (...) siento que puedo pensar en mi vida, aunque no estoy en el escalafón pero yo digo a ver es justo con lo que me están están pagando, ya pudiera ser mucho más pero eh... digo pero ya no me dan esa tanta carga laboral” (Entrevista 1, 2022).

“Yo puse hasta aquí un pare hasta aquí, entonces yo dije en este caso al director de carrera de que yo no sigo más en en esta en esta unidad yo iba a renunciar a la universidad fue un tema muy muy fuerte (...) por la mucha carga laboral” (Entrevista 1, 2022).

En referencia a las demandas laborales una de las entrevistadas indicó que la dificultad se asoció con el no tener las herramientas necesarias para esta nueva modalidad de trabajo que se estaba presentando como fue la falta de conectividad o el espacio necesario para llevar a cabo las clases.

“En lo laboral pero posiblemente fue el hecho de trasladar lo, lo presencial a lo virtual sin tener todas las herramientas a uno le tocó ir aprendiendo a la marcha. Y posiblemente eso fue no complicó mi trabajo, sino más bien me complicó algunas cosas en el tiempo que tenía que dedicar algunas de las actividades para irme auto educando para estar lista o preparada para las clases” (Entrevista 2, 2022).

“Considero que es el tema de ahí sí tuve que asumir cosas como el tema de la conexión. Por ejemplo la disponibilidad del mobiliario yo no tenía una conexión buena, porque pasábamos los dos en las oficinas en las universidades o en el trabajo eh... mi internet era básico y tuve que extender como de 25 megas a 60 megas para soportar las clases. Favorablemente antes de salir de la Universidad o sea antes de la pandemia. Nos entregaron una Tablet y esa ha sido mi herramienta de trabajo todo el tiempo. Lo otro fue el sí cambiar algunas cosas mobiliario yo no tenía mi departamento era súper chiquitito yo no tenía donde y a veces en la sala a veces en el comedor eh... (...) a veces mi esposo tenía sus reuniones y yo tenía clases y no queríamos interferir eso yo creo considero que fue una de las cosas más más complejas en acomodarnos en los tiempos” (Entrevista 2, 2022).

Por otro lado, nos comenta que, si se aumentó su carga laboral por hecho de que no se conocía esta nueva modalidad, lo cual le toco irse auto educando para poder llevar adecuadamente sus clases.

“si se aumentó la carga laboral pero porque se aumentó porque todavía no conocíamos algunos procesos como les digo me tocaba irme auto educando, lo que yo venía en clases a ver vamos a hacer esto y tenía ya planificado y uno les veía a los chicos si se distraían o no se distraían eh... qué estrategias hacer incluso en algunos momentos improvisar dependiendo la dinámica del curso. En cambio acá no era todo tan estructurado haber de tal hora a tal hora la presentación luego mando el video luego mandó esta actividad y así. Entonces en virtual es mucho más carga de trabajo porque necesitamos más herramientas para que no se distraigan, en presencial es mucho más fácil manejar eso” (Entrevista 2, 2022).

En esta entrevistada al igual que en la otra entrevistada nos menciona la misma “demanda” el tener que acostumbrarse a estos cambios sin un aviso anticipado a este cambio de presencial a virtual.

“Por supuesto dentro de lo que tiene que ver de nuevas responsabilidades primeramente que teníamos que ajustarnos, podríamos decir a los cambios tecnológicos ajustarnos a todo lo que tiene que ver con una enseñanza o un proceso enseñanza aprendizaje diferente. En este caso manera virtual a lo que la mayoría de docentes por decir 90% prácticamente no se estaba familiarizada con esta situación. Entonces tuvimos primero entrar en un proceso nuevamente de aprendizaje tanto para la parte docentes como para los estudiantes .De igual forma lo que conllevó a que tuvieron éxito, hasta cierto en esta nueva modalidad de estudio podríamos decir de igual manera tuvimos que acoplarnos a diferentes situaciones. Porque tuvimos grupos (...) vulnerables en los cuales teníamos que ver las estrategias para nosotros poder llegar a ellos con todo lo que tiene que ver la educación” (Entrevista 3, 2022).

“Durante el confinamiento sí hubo cambios cambios en cuanto a jornadas laborales por supuesto. Por cuanto ya estamos en casa y daba como quien dice las facilidades hasta cierto punto de poder convocar a reuniones, por decir en un horario que no estaba dentro de (...) la jornada laboral. Entonces sí hubo un poquito (...) de carga laboral” (Entrevista 3, 2022).

Otra de las demandas laborales que nos menciona una entrevistada, fue el que no estaba siendo remunerada de la manera en la que ella trabajaba y esto hacía que ella entre en conflicto al saber que otros docentes ganaban más y no tenían la misma carga laboral que ella.

“O sea yo no estoy en el escalafón de la universidad si es decir no sé si ustedes se entienden qué es el escalafón en el escalafón es que el profesor está como en una de las escalas de docencia para seguir subiendo yo no estoy considerada en el escalafón de la universidad yo estoy como docente ocasional que obviamente esto tiene como sueldo eh... mínimo ante los otros docentes entonces yo no recibo el sueldo de los otros docentes ya entonces yo soy docente ocasional a tiempo completo entonces ahí en mis reflexiones también consideraba que no era justo que eh... me den a mí mucha carga de un docente que le pagaban una cantidad de dinero y que estaban en el escalafón ” (Entrevista 1, 2022).

La entrevistada nos comenta como fue para ella atender las demandas laborales, con su madre que tiene una enfermedad terminal, durante el confinamiento y como le afectó a ella su rol de docente.

“Yo me, deterioré mucho porque yo trabajaba mucho de noche, cuando mi mamá ya dormía, porque realmente el trabajo de cuidar a mi mamá era exigente, (...) yo a veces daba clases desde el hospital” (Entrevista 4, 2022).

Otra de las entrevistadas nos comenta su experiencia, para ella una demanda laboral fue el no poder brindarles un espacio a los estudiantes, para que puedan expresar sus emociones, ya que ella percibía que eso no les permitía concentrarse en las clases y esto afectaba en su rol como docente.

“La responsabilidad más que todo de tener la de estar pendiente de que mis estudiantes, como estamos en la pandemia, también tenían problemas ellos de salud, de igual manera en mi caso problemas, la responsabilidad era de tener el conocimiento, de estar siempre pendiente de cómo estaban ellos tanto en la salud, tanto en la parte emocional porque eso también afectaba a que ellos puedan, eh..., tener su concentración en clases. Entonces la responsabilidad que antes no les preguntaba como están, como está la familia como está la parte emocional, pero siempre se tenía unos minutitos al inicio, (...) el saber que todos mis estudiantes estén conectados, no, a veces, eh..., en un descuido ya había uno, otro como que se me salía, entonces esa era la dificultad de buscar estrategias para permitir de que dar cuenta de que todos estaban atentos, esa era la dificultad que era al principio, pero después ya con la práctica de lo que es la tecnología ya sabía cómo dar cuenta, cuando a veces se trabaja en grupos, se mandaba a diferentes salas entonces estar pendientes de que todos estén en el momento de clases” (Entrevista 5, 2022).

Otra de las entrevistadas nos comenta su experiencia de atender demandas laborales, siendo esposa, madre y abuela.

“Tuve algún problema de salud es lo que no pude estar al 100% con ellos, un poquito me ausenté, pero, nueva mente continuamos con la labor de ser docente. En casa teníamos ya nuestros horarios, y la familia también ya fue respetando, en que hay horarios en los que mamá o esposa puede estar con ellos y ya, fue nada más cuestiones de organizarse, no hubo problemas en eso, al inicio sí, el primer mes hasta que ellos, estoy en la casa, pero estoy trabajando y hay que respetar el horario, no hacer bulla, si



fue un poquito complicado, pero después si pudimos ya nos organizamos”. (Entrevista 5, 2022).

Esta docente nos cuenta como es el tener que lidiar con un nuevo cargo laboral y como afecto en su rol de madre, durante en confinamiento.

“En la parte laboral yo adquirí a una nueva responsabilidad en cuanto a la carga laboral, existe como ustedes saben en la universidad estamos los docentes de la carrera y existen algunas responsabilidades adicionales, cómo son los claustros cada docente tiene que planificar las clases, eso ya lo sabemos, pero además de estas responsabilidades adicionales como la bolsa de trabajo llevar los graduados de egresados estar en el consejo y toda la titulación de los estudiantes y las prácticas, entonces, esta última fue una responsabilidad que se me asignó, justo en el mes de septiembre justo cuando mi niño ya había pasado los 3 meses él nació, entonces termina, yo, el período de maternidad, eh..iniciaba el periodo de lactancia, tenía que trabajar, solo, solamente como ustedes saben el periodo de lactancia se trabaja, 6 horas o 30 horas semanales, 6 horas era lo que yo tenía no solo para la planificación de las clases, sino para atender toda esta responsabilidad adicional que fue el manejo de las prácticas pre profesionales de la carrera de psicología eso fue en la parte laboral, las demandas eran súper fuertes” (Entrevista 6, 2022).

“Las demandas de manejar las prácticas con aproximadamente unos 980 estudiantes y 21 docentes y además de las autoridades de la institución hay indicadores que hay que cumplir, alcanzar en un tiempo bastante corto, que pareciera imposible que se lo iba alcanzar, un indicador para mí el más fuerte, fue ubicar a los estudiantes en lugares de prácticas, cuando en pandemia muchos de esos lugares cerraron sus puertas, esto ya paso injustamente en, yo, tuve que vivir esto en dos periodos, el primer periodo, todo el mundo por suerte en conocimiento también de esta situación, busco lugares de prácticas, y en un segundo periodo ya se utilizó toda esta información de lugares abiertos, pero, aun así, además, que vino una nueva variante, no, esta OMICRON, afecto muchísimo la receptividad o la apertura que tenían las instituciones para los y las estudiantes. Junto con el director de la carrera, pusimos todo lo que se requería, todas las aperturas, las alternativas a disposición para que, los y las estudiantes puedan cumplir sus horas, esta última parte, en la parte laboral, junto a lo familiar y junto a lo personal, se mezclaba todo en un solo espacio, que era mi casa, entonces los límites

no estaban claro por supuesto. Y ustedes lo recordarán también, el tener en un solo lugar todas tus cosas mezcladas, tu familia, tus estudios, tus amigos, tu novio, tu trabajo, es súper fuerte, creo que es importante que los límites estén lo más claro posibles en la medida, en la pandemia no se podía, no cierto, y mucho peor en las circunstancias en las que yo me encontraba, por mi niño que no entendía que era una pandemia, que la mamá tenía que trabajar, que habían espacios en los que yo necesitaba concentrarme. Entonces sí mucho tuve que hacer, muchísimas cosas en casa con los niños y fue bastante fuerte, estas demandas de estos tres aspectos en un solo espacio, eh, bueno el resultado, definitivo era bastante complejo, entonces la experiencia en una sola palabra, creo que fue bastante intensa y me afectó, a nivel, en todos los sentidos, eh, sobre todo a nivel mental, creo muchísimo a nivel personal, bienestar, personal y si bastante intensa, bastante fuerte, compleja creo que para todos fue bastante compleja (Entrevista 6, 2022).

Esta docente nos cuenta como fue para ella, el mantener una armonía con sus responsabilidades administrativas y de docencia.

“La parte del rendimiento laboral, mucho más si vas a medir con la misma vara de siempre, no, por así decirlo, muchas más si vas a utilizar los mismos parámetros de evaluación que utilizabas antes de la pandemia, mucho más si vas a comparar los resultados con colegas, que quizás en situaciones distintas, entonces, si por supuesto que afecta el rendimiento laboral enorme mente” (Entrevista 6, 2022).

Según la entrevistada al igual que las otras entrevistas nos menciona que para ella una demanda laboral es el no tener los recursos necesarios como es una buena señal del internet y las herramientas que se necesitan para poder sobre llevar el trabajo.

“El teletrabajo en mi caso no funcionó, para, creo que para que funcione una actividad de teletrabajo, primero se deben contar con todos los recursos para que esto funcione, tanto en el lugar desde donde se va a realizar el teletrabajo, en este caso la casa, de casa, uno de los trabajadores, en mi casa yo vivo muy distanciada de la ciudad, no llega muy buen internet, (...) con los recursos es lo mínimo necesario para que salga un trabajo adecuadamente o que no se afecte el rendimiento que al menos se puedan seguir cumpliendo con los objetivos como se lo hacía antes, tener los recursos, pero en mi caso no pues, no se tenía todos los recursos, para que funcione el teletrabajo además tiene que tener un tiempo una disciplina, un espacio en tu casa destinado al

teletrabajo, nos mandaban no unas recomendaciones cuando empezaba el teletrabajo, (...) las horas de trabajo para muchos personas se duplicaron y el teletrabajo generan muchas veces que no exista muchas beses una línea muy clara entre las hora que se debe destinar a un trabajo y las expectativas y necesidades de tus colegas o autoridades muchos en los trabajos” (Entrevista 6, 2022).

Otra de las entrevistadas nos comenta su experiencia de atender demandas laborales, siendo esposa, madre y abuela.

“En la parte familiar también, así misma buscar el espacio donde no exista ruidos, donde pueda tener la oportunidad de hacerme entender de los estudiantes se me complico un poquito, pero a medida que paso el tiempo ya lo fuimos ordenando” (Entrevista 5, 2022).

### **Ventajas para atender las demandas familiares**

Por otro lado, se presentan las categorías emergentes como las ventajas de la pandemia para una mejor conciliación trabajo-familia.

En la entrevistada podemos evidenciar como para ella el apoyo familiar puede hacer que ella disminuya sus demandas familiares.

“Yo sentí el respaldo en este caso de mis padres porque eh... yo en ese tiempo estaba viviendo con mis padres. Mis padres son ya personas de la eh... tercera edad. Yo soy eh... divorciada si eh... a partir de mi divorcio. Yo eh... por situaciones económicas y por situaciones también afectivas, regresé a la casa de mis padres eh... y de alguna u otra forma con mi hermana eh... estuvimos al cuidado tanto de mis padres que son personas de la tercera edad, de mi abuela que falleció en pandemia y también de mí hermano qué tiene síndrome de Down. Entonces mi hermana también estudia medicina en este momento está en la rural eh... y eh... cuando ella se fue a la rural yo me quedé a cargo de digamos cuidándoles, como estando de la cabeza de... de... de... la familia. Se puede decir mis hermanos no están viviendo con nosotros porque mis hermanos están casados ellos tienen sus propios hogares (...) y bueno por parte de la familia, yo sentí eh... un apoyo o sea un apoyo total por parte de mi familia, por parte de mis padres (...) eh... no.... no... Sobrecargar digamos digamos esa situación mm de... de... de... familia” (Entrevista 1, 2022).

Por otra parte otra entrevistada nos menciona que para ella fue una ventaja ya que ella tenía más posibilidades de hacer las cosas de convivir más con su familia, más bien para ella fue una tranquilidad al tener que disminuir sus gastos y aprovechar mejor el tiempo.

“Yo siempre eh... considerado que en todos los roles tengo que desempeñarme y no fue por ejemplo asumir más actividades no ósea en qué sentido yo ya las asumía, entonces yo desarrollo eh... yo preparaba el desayuno como vivo con mi esposo (...) y desayunamos juntos y yo entraba un poquito más tarde. El a las 8:30 yo a las 9:00 entonces él se iba primero, luego salía yo, pero antes de eso yo ya dejaba cocinando para el almuerzo. Entonces venía trabajaba hasta la 1pm iba almorzar y regresaba otra vez entonces no es que asumía algo adicional, es más para mí sí fue eh... una tranquilidad el hecho de no tener que desplazarme porque les digo yo hacía las cosas, me trasladaba acá trabajaba, me trasladaba para allá o sea era llegar acá a ir allá y así y mi jornada usualmente era hasta de noche entonces no en absoluto no tuve que asumir nada más las mismas Responsabilidades” (Entrevista 2, 2022).

De modo similar esta entrevistada nos menciona que igual para ella fue un apoyo la familia mas no una demanda ya que ella sintió el apoyo por que todos los demás miembros de su familia estaban pasando por lo mismo.

“No personalmente no y yo más bien es el lapso tuve mucho apoyo de mi familia este mucha comprensión sobre todo y no lo pudimos llevar bien eso sí y no no hubo ningún inconveniente que se pueda o hubo problemas o alguna situación en la cual fue algo desagradable no más bien hubo bastante apoyo por parte de la familia Porque todos entrábamos en esa nueva modalidad entonces era como que nos comprendíamos todos en la situación que estamos pasando y nos vamos mucho apoyo” (Entrevista 3, 2022).

La entrevistada nos comenta las ventajas que tuvo durante en confinamiento, a pesar de la situación tan duran en la que se encontraba con su madre.

Posibilidad de compartir con mi mamá más tiempo, ten en cuenta que antes del COVID, yo cuando puedo ir, sino es en vacaciones, no, es en navidad, son unas fechas del año, no es que yo puedo estar ahí siempre, eh, la cuestión económica de por medio, yo no voy tanto, no, y entonces esta de largo periodos de pasar en otro lado, para mí fue mucha liberta, (Entrevista 4, 2022).

## **Ventajas para atender a las demandas personales**

En cuanto a las ventajas para atender a las demandas personales para una entrevistada fue el hecho de que no tiende a tener un círculo social muy extenso entonces para ella en lo personal fue algo normal .

“Porque les digo porque mi tendencia de personalidad que tengo es no es de muchos amigos y si nos reunimos era por su zoom Y lo disfrutamos como siempre porque otras veces no tenía tiempo para reunirme nos reuníamos por *zoom* por *teams* por lo que sea entonces no es que yo no extraño tanto el salir o el compartir no porque ya era como mi mi estilo de vida” (Entrevista 2, 2022).

## **Ventajas para atender las demandas laborales**

En cuanto a las ventajas para atender las demandas laborales se mencionó por una entrevistada que sintió el apoyo de las autoridades ya que no despidieron al personal.

“A nivel general puedo decir por parte del rector yo no sé qué situaciones habrían pero si me siento también agradecida con el rector por no tomar la decisión eh... de despedir a la gente masivamente si entonces yo recuerdo ahí que en ese escenario por ejemplo en otras universidades vecinas despidieron masivamente a los profesores pero acá la decisión no se tomó de esa forma yo siento que a pesar de todo ósea a pesar de todo la decisión por parte del rector fue muy sabia” (Entrevista 1, 2022).

Para otra entrevistada el rendimiento laboral no se vio afectado ya que tuvieron el apoyo de la universidad en cuanto a salud y a lo laboral.

“El rendimiento laboral no no se vio afectado, porque prácticamente lo pudimos como vuelvo y repito pudimos manejarlo, ya de una manera en la cual podríamos ir separando. Esta parte laboral con lo familiar. (...) tuvimos cierta preparación También en cómo lo tenemos que ir manejando. Teníamos siempre la asistencia médica en cuanto por parte de la universidad. Por si algún problema se suscitaban referente en todo lo que tiene que ver con la parte de la salud, entonces siempre estamos con esa asistencia eh... hablamos de un veinte y cuatro siete .En el cual siempre todos los dispensario del centro médicos de la institución justo estaba pendiente del cuerpo docente en este caso y no, más bien ahí pudimos como que manejarlo mejormente” (Entrevista 3, 2022).

Se menciona que en esta universidad la entrevistada fue capacitada para este proceso el cual para ella fue una ventaja el tener las herramientas necesarias para esta nueva modalidad por lo cual para ella no fue una demanda laboral más bien sintió el apoyo de la universidad para un mejor desenvolvimiento.

“La ventaja fue que ya se venía esto y empezamos con capacitaciones .La institución nos empezó a capacitar y todo eso entonces nosotros ahí íbamos como quien dice ahí preparándonos a la clase de lo nuevo .Por supuesto que había cosas novedosas para nosotros pero íbamos saliendo (...)Afectó poquito claro como toda persona nos estaba afectando cómo era algo nuevo Vuelvo y repito pero sin embargo gracias a las capacitaciones que tuvimos y sobre todo al estar continuamente ya con estos nuevos sistemas estas nuevas herramientas nuevas plataformas nuevo software un sin número cosas que vienen en las tics nos ayudó a nosotros a poder llevar bien el teletrabajo” (Entrevista 3, 2022).

La entrevistada nos cuenta que, durante el confinamiento, en la parte laboral pudo desarrollar nuevas habilidades.

“Tuve la oportunidad de aprender más en la parte emocional, y en la parte de la tecnología también, ya que tuvimos que aprender de la noche a la mañana, todas estas herramientas nuevas” (Entrevista 5,2022).

“El teletrabajo al inicio fue un poco complicado, pero ahora ya en lo último, bueno que podemos decir desde el segundo mes para mí fue algo que ya lo pudimos manejar bien, se pudo tener grandes resultados y pues en la actualidad como que ya nos hemos acostumbrado y más bien como que la prespecialidad se nos está, más bien dificultad, pero bueno hay que estar a tantos a todos los retos y ya, (...) : si, como le decía al inicio un poquito se complicó, pero después al final si llego a cumplir con los objetivos planteados, de la asignatura. También se nos acumulaba mucho el trabajo y no teníamos de parte de las autoridades la comprensión, porque no solamente el trabajo nuestro es de docencia, sino que también es administrativo y teníamos que presentar muchos informes, y se nos aumentó más esta parte, eso también nos causó un poco de malestar, (...) en el momento de estar frente a nuestros estudiantes, tuvimos que poner de parte, dar todo lo mejor pero ya en lo que le decía en la parte administrativa, en donde a vía que hacer muchas actividades, si como que nos agotó

mucho, y eso poco a poco también nos, dio problemas de salud y, por ende, no se tiene el 100% del rendimiento” (Entrevista 5, 2022).

Por otro lado, otra de las ventajas laborales fue estar capacitada para de esta manera enfrentar y estar preparada para poder cumplir con sus clases.

“Yo Considero que si se cumplió podríamos decir en un 90% todas las actividades, debido a primeramente a las capacitaciones que tuvimos las inducciones respectivas, así como también a una planificación que se va realizando. Entonces nos íbamos manejando de acuerdo a lo que ya estaba establecido y de ahí este 10% podríamos decir que fue justamente aquellos ajustes que teníamos que realizar para irnos acoplando y de ahí lo demás en el cumplimiento de objetivos metas yo considero que si cumplimos la meta cumplimos los objetivos .Al inicio por supuesto era algo como quien dice novedoso algo que ustedes ya ahora cómo vamos a desarrollar habían también los paradigmas , los mitos tantas cosas en los cuales decíamos se dará o no se dará Pero no , al final nos dimos cuenta de que podemos ,qué es lo importante Entonces decíamos y si viene otro tipo de pandemia. Por decirlo como que ya estamos más preparados, pero no yo creo que fue un cumplimiento muy satisfactorio” (Entrevista 3, 2022).

En esta parte nos menciona la entrevistada que se lograr alcanzar los objetivos del área, pero al final de los periodos no logro cumplir con objetivos extras que fueron personales para ella.

“Creo que se cumplieron muchísimas metas, yo me plante mucho más, (...) los objetivos el que los estudiantes sean vinculados a las instituciones hasta tal fecha que sea un mínimo de estudiantes en que tenga que requerir un cambio de calificación por no necesitar horas, entonces si me estableces ciertos objetivos, muchos se cumplieron, algunas no alcance, pero creo que muchísimas más de las que se esperan en la universidad si lo logre, si alcance a cubrir no como a mí me hubiese encantado” (Entrevista 6, 2022).

### **Doble presencia y género**

En cuanto a la categoría de doble presencia y género hace referencia a la desigualdad que existe en el área laboral entre hombres y mujeres, así como podemos evidenciar que una entrevistada nos da su opinión sobre como el género afecta en la doble presencia.

“Si creo que como que nuestro tiempo para nuestra familia es menos importante que el tiempo de los barones, eh, dentro de nuestra familia se espera que nosotras, como mujeres, cumplamos un rol más protagónico, de más responsabilidad, que nuestros hermanos, eso lo vemos quienes tenemos hermanos, e con nuestros padres sobre todo y sobre todo en, cuestiones como estas del cuidado del hospital, no, del bañar de limpiar, siento que nuestro tiempo laboral es menos respetado realmente, es menos respetado, pareciera que los hombres, eh, el trabajo siempre se les respeta y a nosotros en realidad nos sigue viendo como cuidadoras y pareciera que eso es lo más importante, entonces y lo siento en muchos niveles, no, eh, cuando nosotras tenemos algún triunfo en el trabajo también se minimiza, no, porque parece que nuestra identidad tiene que ver más con la cuestión del cuidado, de otras esferas de la vida, al momento de esta doble presencia, no solo es el problema con nuestros empleadores, sino también con nuestra propia familia que ve como que es más posible que nosotras hagamos”(Entrevista 4,2022).

### **Desempeño laboral y docente ausentismo y presentismo**

Se presentan los fragmentos de establecer efectos de la doble presencia en el desempeño laboral.

Se evidencia la categoría de Ausentismo ya que nos comenta como la entrevistada realiza tres actividades al mismo tiempo en su hora de trabajo.

“Fue una fuente de mucha carga de trabajo si porque a propósito del teletrabajo a que teníamos una reunión en una hora , teníamos reunión yo qué sé a las dos de la tarde ,a esas mismo dos de la tarde tenía clases y a esa misma 2 de la tarde teníamos consejo de carrera .entonces yo lo que generalmente era estar en el zoom con el teléfono estar en el zoom con mi computadora y estar en el zoom con mi Tablet, para atender a los tres a los tres escenarios en el mismo momento entonces fue muy muy fuerte yo en un momento dije ya chévere listo este día he generado tres reuniones a la misma hora perfecto me siento bien pero después dije no no está bien no está bien”(Entrevista 1,2022).



En cuanto a la categoría de presentismo a partir de la entrevistada nos menciona que ella siguió trabajando y cumpliendo en su desempeño como docente pero no daba todo de ella sentía que sus clases eran mediocres y que podía dar más.

“Me sentía pésimo porque a mí me gusta me gusta dar unas clases bien hechas me gusta preparar clases. (...)yo sentía que mis clases eran mediocres pero yo ya no avanzaba más, o sea ya no avanzaba más de todas formas yo di lo que pude pero yo sentí en algún ósea en relación a lo que ahora estoy en relación al tiempo en la que estaba en este tiempo de pandemia eh... Si me da un poco de pesar porque siento que yo les hubiese dado mucho más a los estudiantes entonces por ejemplo yo en este momento yo ya tengo tiempo de planificar mis clases ya tengo tiempo de construir ideas ósea me siento ya en este momento más motivada pero en este tiempo de pandemia era un desastre total yo sí sentí que estuvo afectado de todas formas yo sentí que no les fallé a mis estudiantes ósea yo que sentí que hice todo lo que pude pero sentí que hubiese dado más si es que no hubiese tenido tanta carga laboral ”

(Entrevista 1, 2022).

La entrevistadora nos comenta que estuvo muy pendiente de sus estudiantes, durante todo el confinamiento, porque estaba pasando y como la institución donde trabaja la apoyo.

“La universidad realmente fue bastante flexible, gracias a que también yo mucha base, eh, los estudiantes yo les explique la situación, no, yo a veces daba clases desde el hospital, (...) pienso que tuve bastante comprensión, menos mal, no, nunca me llamaron la atención, solicitaron para las matrículas que venga, yo les explique mi situación, les dije que yo no podía salir de Guayaquil, e.... Entonces sí, realmente me acolitaron, yo logré dar mis clases, los estudiantes así comprensivos también, tengo mucha suerte porque esa clase que yo daba es una clase que yo daba hace mucho tiempo, (...) yo soy una persona, que me considero introvertida, a mí me gusta mucho, para mí el teletrabajo fue una posibilidad de libertad, e de libertad, ya te digo, porque ahora ya volvemos a lo mismo, eh, posibilidad de compartir con mi mamá más tiempo, (...) eso el primer año, ya el segundo año, ya, me di cuenta de que yo estaba perdiendo, eh, el contacto con los estudiantes, era tan reducido, no, entonces uno se dice una cosa es lo que me gusta a mí, lo que se me acomoda, no, para este momento tan difícil de mi vida, pero realmente, yo si ya comencé a echar de menos el impacto que uno pueda llegar a tener en los estudiantes, sobre todo en una materia, como la

que yo doy que es muy personal y que se comparte y que mi intención no es tanto que aprueben o que no aprueben, sino que genere un impacto, un cambio, en cómo van a vivir su sexualidad como están viviendo. Yo también perdí mucha gente, eh, si desde luego fue un impacto emocional, yo intentaba, si esto me está pasando a mí, que estarán pasando los estudiantes, intentaba dentro de todo que pueda ser un espacio bueno, no, de soporte, no creo que se logró tampoco tanto, no, pero si emocionalmente era demandante en la situación en la que yo estaba, emocionalmente era demandante. Yo creo que estaba realmente más emocional en clases, que me encontraba muchas veces con ganas de llorar en clase, pero también lo que me pasaba, era como que las clases era como mi momento de luz, se convirtieron, si yo pasaba en clínica, o cocinando o vigilando, cuando uno cuida de alguien el tiempo, se lleva entre estar con la persona, hacerla caminar, prepararle la alimentación, yo era enfocada en eso, (...) entonces esos, momento de las clases, para mí era como retomar mi vida anterior, para mí puedo decir que era hasta agradable en ese momento, yo no decía hay ya tengo que trabajar, era un espacio para mí” (Entrevista 4, 2022).

Otra de las entrevistadas nos comenta su experiencia como docente, durante el confinamiento, modifiqué sus habilidades, para poder dar soporte emocional a los estudiantes.

Acostumbrarme o el tener que de repente aprender lo que es la plataforma, todo esto la parte tecnológica, un poquito se dificultó porque fue de un día para otro, (...) No, más bien para mí creo que fue, tuve la oportunidad de aprender más de dar, eh, más, como les digo, la parte del conocimiento, sino que fue dar más en la parte emocional, si, dar consejos, dar, como les decía anteriormente darles más, eh, como confianza para que ellos también puedan comentarme y poder trabajar bien, no hubo problemas en esa parte”(Entrevista 5,2022).

### **Efectos emocionales de la pandemia: el luto mal elaborado**

Otro aspecto emergente en una de las entrevistas es el tema del luto, se evidencia la necesidad de elaborarlo.

“A ver yo siento que (...) la muerte de mi abuela me marcó o nos marcó demasiado (...). Me desgasté emocionalmente (...) porque mi abuela se murió, mi casa, mi abuelita (...) Cuando se murió era tiempo de pandemia. Según el COE nacional todas las personas que se morían tenían COVID mi abuela no se murió con COVID eh...

sin embargo según el COE nacional en las funerarias estaban cumpliendo los protocolos eh... y cuando fueron a retirar el cuerpo en la funeraria (...) fumigaron todo fumigaron todo y ahí nos llegaron a explicar que eh nos despedamos porque de ahí ya no le vamos a volver a ver a mi abuela. es decir. Cómo es el típico ritual no de que le llevan a la funeraria le arreglan todo y después le pueden ver. Le ves por la tapita y todo lo demás. Entonces no pudimos hacer eso y eso fue psicológicamente muy impactante muy doloroso para todos para mis hermanos para mí para mi mamá. Fue mi abuela materna y yo sentí que fue un impacto muy fuerte entonces le embalsamaron a mi abuela le pusieron en el féretro y de ahí la enterraron al día siguiente. (...) Siento que no nos permitió hacer como el duelo completo y aparte como les comenté es mi abuela materna mi segunda madre” (Entrevista 1, 2022).

### **Efectos emocionales negativos**

A continuación se Presentan los fragmentos asociados al establecer los efectos emocionales de la doble presencia en el desempeño de las docentes.

La categoría ventajas alude a la facilidad que durante la pandemia tuvieron las participantes al atender a su familia y al trabajo.

En esta entrevista nos menciona que ella se sentía muy cansada además de eso ella no conciliaba el sueño del 2015 hasta el 2021 por motivos de estudio y luego de este nuevo cargo que le pusieron

“Me sentía súper cansada Súper cansada y no sabía qué es lo que pasaba Y después me di cuenta y dije no ósea Imagínate en esa misma hora hacer estas estas tres reuniones” (Entrevista 1, 2022).

“yo les quiero comentar algo yo la maestría desde el 2000 mejor dicho desde el doctorado desde el 2015 yo no eh... dormido bien si desde el 2015 hasta el 2021yo no eh... dormido bien eh...e y por eso y tengo como una especie de resentimiento con el director de carrera porque habiendo director de carrera estudiando un doctorado y sabiendo lo que es estudiado en un doctorado (...) mirado todo eso a mí me exigió estar en un cargo de mucha responsabilidad entonces yo no dormí en todo el doctorado tampoco dormí cuando hice la tesis (...) tampoco dormí no dormí en el momento en que estaba trabajando y también cuando estaba haciendo mi tesis

ósea trabajando dando clases y no dormí tampoco en el proceso en el cargo académico en el que estaba aquí en la carrera en la unidad de titulación tampoco dormí bien ósea yo estaba durmiendo entre una o dos horas yo no pude dormir las siete horas o las ocho horas que son racionalmente comprensibles para un ser humano (...)ya puedo dormir al inicio era muy fuerte el médico que me estaba tratando me empezó a dar como una especie de tranquilizantes para poder dormir porque no podía dormir ósea yo me quede con ese ese con esa costumbre de no de no conciliar de no dormir las 8 horas entonces ya me dio como unos tranquilizantes unas pastillas ahí progresivamente ya pude dormir” (Entrevista 1, 2022).

La siguiente entrevistada se estresaba en el sentido de que esto era nuevo y era muy difícil llevar la misma metodología que se llevaba en presencial otra de las cosas era no tener una cobertura de internet buena, no solo para ella si no en ocasiones para los estudiantes.

“Si considero que al inicio si fue un poco complejo porque me estresaba que en qué sentido en que tenía que estar por ejemplo en los exámenes vigilándoles a los estudiantes conéctese revisó esto reviso otro y los chicos entraba en conflicto cuando no podían conectarse o había algún problema de conexión mientras estaban dando el examen por ejemplo entonces ahí posiblemente tiramos qué tenía un conflicto ya o se me ocurrió un par de veces en que se me cayó la conexión a mí se me cayó la conexión eh... por más que hubiera sido amplia la conexión se cayó entonces entonces tuve que tomar mis datos Y desde el celular darles clases esas cosas por ejemplo eh... no sabía ratos cómo manejar pero no podía yo eh... hacer notar que mis estudiantes se preocupen más de lo que de lo que ya se preocupaban por el mismo hecho de pandemia” (Entrevista 2, 2022)

Así mismo esta entrevistada alude los problemas que afectaban y hacían que exista estrés aquejando a su salud como es la presencia de dolor en la espalda, postura, vista.

“Bueno dentro de lo que son las dificultades de manera general podríamos decir un poquito de estrés por cuánto habían jornadas laborales más extensas el trabajo ya virtual que se transformó el teletrabajo que lo conocemos ya conlleva a las personas en este caso compañeros inclusive nuestros ya empezamos a tener un poquito de dolencias espaldas problemas problemas de postura inclusive en todo lo que tiene que ver ya la parte ya corporal también entonces la vista inclusive también se vio afectado

un poquito por el hecho de ya estar trabajando directamente frente a un computador. ”  
(Entrevista 3, 2022).

La docente nos cuenta como se sintió emocionalmente frente al proceso de las demandas laborales, familiares y como le afectaron.

“Yo pasé muy estresada, pase muy estresada, no, me operaron después, o sea, yo pase tan estresada que una semana después de la operación de mi mamá, yo entraba en el hospital de urgencia, por la vesícula, y eso era puro estrés, porque yo no es que me alimento superbién, pero, conozco gente que se alimenta, pero que yo y sigue con vesícula, (...) estuve sumamente estresada con problemas de sueño, bueno yo también lo enmarco en el contexto de todos los problemas de salud mental que tuvimos en el COVID, obviamente yo no era la única, fueron tiempos muy difíciles, (...) yo emocionalmente creo que ahora me estoy recuperando, de tantas las cosas que pasamos”(Entrevista 4, 2022).

La siguiente entrevistada nos menciona que cayó en una depresión que de cierta manera hizo que ella quiera dejar su trabajo, esto tuvo que ver con la acumulación de tantos sucesos no trabajados emocionalmente.

“Es que yo ya caí en depresión y ya no quería regresar a trabajar me pesaba regresar a trabajar, me pesaba regresar a trabajar en eso (...) ese tipo de cosas. Entonces si me dio mi abuelita se murió el domingo y hasta el viernes el lunes le enterramos toda esta semana. Ese día es el viernes estuve así como procesando todo todo entonces eso se pudo reconocer, sin embargo, me pesaba mucho regresar a trabajar eh... y yo sentía que sí que fue un depresión sí súper fuerte. Adicional también no les eh... comentado mi tía también se murió eh... la hermana de mi papá supuestamente ya se habían vacunado de la primera dosis, la segunda dosis con esta relación con esta idea de qué ya nos estaban diciendo de que todos regresamos a lo presencial eh... mi tía salió a comprar en eso que sale a comprar tiene un eh... contacto con la gente etcétera regresa y estaba contagiada de COVID con las dos dosis .No se me impactó tanto la situación de ella fue muy fuerte le dio como una neumonía súper fuerte y se murió entonces también estuvimos en ese proceso y la tristeza de no ir a ver supimos que se murieron vecinos qué se murieron otros amigos pero no pudimos irnos a los

funerales entonces eso yo sentí que si fue muy fuerte como chocante porque es como que querer acompañar y no poder exacto entonces yo siento que todo eso si fue deprimente fue muy triste eso” (Entrevista 1, 2022).

A partir de la categoría de frustración una de las entrevistadas nos indica que una de las cosas que le llegó a que ella sienta frustración, fue el no tener las herramientas necesarias y el saber que muchos de los participantes no asistían a clases y eso le causaba este malestar.

“Me Parecía frustrante si eso eh... y bueno al inicio igual no no tenía como muchas herramientas digamos pedagógicas, pero yo me las ingenie para salir con las clases con los estudiantes, me molestaba también me daba mucha tristeza mejor dicho y también al inicio me molestaba pero después me daba mucho tristeza el saber o el sentir que no todos los estudiantes se conectaban o sea pero por un momento yo dije ya lo siento. Aquí hay que ser objetivos si no se conectan no es mi problema si se conecta ya van van a aprender los que se conecten y los que no se conecten pero si causan cómo ese ese ese malestar” (Entrevista 1, 2022).

Otra de las cosas que a esta entrevistada le generaba frustración fue el ver que muchos ámbitos se vieron afectados en cuanto a amistades, colegas del trabajo y con las autoridades.

“Estaba muy estaba Con iras ósea yo estaba con iras en ese momento estaba con iras Estaba frustrada estaba triste muy muy triste porque yo le consideraba a la universidad (...) espacio en el que yo podía realizar todo ¿sí? Pero en este tiempo de pandemia yo estaba muy muy molesta con la universidad, estaba molesta (...) no quería saber nada está muy irritable yo creo que si en ese tiempo hubiese tenido alguien enfrente ósea yo siento que que les estoy diciendo es nada de lo que en ese momento les hubiese dicho no eh... (...) se vieron facturadas algunas relaciones de amistad con mis colegas claro me di cuenta de unas cosas de algunas cosas o sea eh... mire la realidad una forma pero yo sentí que se vieron fracturadas estas relaciones de amistad si entonces bueno eso es lo que hay es lo que es pero me da como nostalgia mirar eso” (Entrevista 1, 2022).

Además, esta entrevistada sentía que se estaba demandando mucho en cuanto a su trabajo, ella no descansaba como tenía que hacerlo y esto hacía que se frustrara. Se sentía nerviosa, el hecho de no parar ni en tiempo libres.

“La una unidad de titulación a una área de trabajo entonces que eso fue para mí frustrante porque solamente estaba concentrada en eso ósea mi atención solo estaba concentrada en eso pero si estaba con nervios estaba frustrada estaba enojada estaba molesta pero tenía que cumplir o sea yo tenía que cumplir ósea se me viene no si tenemos que conversar (...) mi hermano en algún momento me dio la observación me dijo oye estás trabajando sábado y domingo párale un momento, yo decía no pero es que esto tenemos que presentar para el martes, párale un momento ,o sea no eres súper mujer ósea cálmate. Entonces ahí como qué empecé a parar un poco entonces es como o sea como para decir que la concentración no me falló a mí el problema fue en concentrarme demasiado si el estar tan tan pendiente de eso” (Entrevista 1, 2022).

Otra de las cosas fue que ella se sentía muy desmotivada lo que generaba que ella tenga esta forma de mirar que existía injusticia en cuanto a su demanda laboral.

“Si porque yo ya estaba desganada yo ya quería renunciar .Yo estaba yo frustrada, me daba coraje con la dirección de carrera o sea todo eso se cimentó (...) se proyectó en una sola persona en este caso con la dirección de carrera, sin embargo también había un ego ,en mí que yo decía no si yo me metía esto yo tengo que cumplir yo tengo que terminar eh... pero si como les explico todavía contándole me queda como el resentimiento .Tengo como que ese resentimiento es dolor incluso eh... si si creo que si afecto creo que si yo hice todo para que no afecte pero sí sí afectó ósea yo en definitiva cómo les comenté anteriormente sí sentí que había injusticia” (Entrevista 1, 2022).

La docente nos comentó que los cambios en el humor, alimentación y sueño, solo fueron parte de la pandemia, sino también de los cambios en la estructura familiar.

“Si, hubo estos cambios de humos por los cambios de, alimenticios, las rutinas de sueño, que son tan importantes, no, el rendimiento personal, pero no fueron fruto de la pandemia, a ver nuevamente, creo que sean mesclado muchísimos elementos, en la pandemia, creo que la pandemia género que todos, cambiemos de alguna manera

nuestros hábitos alimenticios, de sueño y de más, (...) yo como esta en lactancia tenía que trabajar al menos un año más, seis horas, que nunca se cumplió, yo nunca trabaje seis horas, esa lactancia nunca se cumplió en mi caso, además genero cambios en el humor, no, si te genera muchísimos cambios, yo al final de cada periodo decía, ok, si, salimos, salimos, cumplimos no me sentía bien tampoco conmigo misma, por la forma como habíamos alcanzado los objetivos pero, se alcanzaron, no, se cubrió y no salíamos con problemas, con problemas graves no salimos entonces, puede dentro de todo un alivio, pero un alivio que si genera unos cambios fuertes, en él, no solo los hábitos de sueño, alimenticios sino cambios de humor, con toda esta situación si generó este nerviosismo esta falta de concentración, y por su puesto se afectó en los diferentes aspectos, (...) cuando hacía o tenía la oportunidad de hacer mucho más era en las noches cuando trabajaba después de que la gente ya duerma aquí en casa, hasta casi las madrugadas, cuatro o cinco de la mañana” (Entrevista 6, 2022).

En la categoría de ventajas aluden algunas entrevistadas aquello que hicieron que no se den estos factores de riesgo psicosocial para que no se genere el estrés.

“Ya estoy durmiendo bien eh... y también eh... sido como muy enfática en algunas hábitos de sueño por ejemplo no tengo la televisión en mi dormitorio ,no veo el celular antes de dormir ya a las ocho de la noche ya me deslindo de todo lo que es universidad ,trabajo lo que sea ya no contesto mensajes ni nada y yo ya a las 10 de la noche, ya duermo entonces eso me ha generado como mejores hábitos de sueño ,disciplina también sueño de poder estar bien y me recuperado también de mi salud ,o sea el tema de mi anemia ya estoy recuperándome y ya estoy mucho mejor pero el médico si me decía que era lo que yo vivía digamos mi enfermedad también era por el trabajo” (Entrevista 1, 2022).

Según otra entrevistada el tiempo de estar en familia hizo que a ella en absoluto no le genere molestias más bien para ella fue algo muy positivo en donde podía compartir más tiempo junto a su marido.

“No en absoluto eh... posiblemente cómo les digo fue una etapa de mi hijo estaba planificado para enero del 2020 y por alguna cuestión médica no pudimos planificar para esa fecha. Planificamos para marzo cayó la pandemia ósea todo coincidía eh...



ninguno con respecto a la pandemia si no propios de la condición de embarazo, pero de ahí cambios de humor en absoluto, fue un tiempo cómo les digo para eh... reencontrarnos pasar más tiempo con mi esposo cosa que solo nos veíamos desayuno, almuerzo y merienda no nos veníamos en los entretiempos por así decirlo para mí muy bien” (Entrevista 2, 2022).

Por otro lado, en cuando a la alimentación una entrevistada nos menciona que el hecho de estar en casa hacia que exista más facilidad para coger cualquier alimento y poder servirse, entonces por ese lado ella no se ve afectada en cuanto a lo alimenticio mientras que en la concentración nos comenta que ella tenía el tiempo necesario para prepararse y esto hacia que ella se mantenga concentrada.

“Bueno referente en la parte de alimentación (...) habían ciertos horarios o se mantienen ciertas reuniones en las que eran rápido para hacerlos, entonces ahí si hace la coma rápido rápido aliméntese rápido porque empezamos eso fue, pero de ahí no uno más bien eso del teletrabajo como estamos en casa teníamos más bien facilidad para nosotros poder alimentarnos bien y poder bien tener ahí como quien dice a disponibilidad muestra todo todos estos alimentos eso por una parte ,entonces yo considero que eso fue muy no tuvo mucha afectación referente a lo que es la parte de los alimentos”(Entrevista 3, 2022).

“En concentración (...) fue manejable ,frente a la concentración porque prácticamente teníamos el tiempo para prepararnos para ya ir conociendo qué es la estrategia más adecuada para esta actividad entonces más bien no en concentración lo pudimos manejarlo” (Entrevista 3, 2022).

### **Efectos emocionales positivos**

En cuanto a una ventaja para que no se genere la frustración según la entrevistada fue el hecho de pasar en casa en su caso ella disfruta de este tiempo y de su trabajo ya que además de que se ahorra en comida en desplazamiento esto para ella fue un proceso de tranquilidad además de que estaba en un proceso de gestación.

“Genial fue una de las mejores experiencias algunas personas se quejaba mucho por el hecho de no tener que salir ósea les preocupada que no tenían interacción el que no se se me ocurre no salir a hacer compras porque estaban acostumbrados en mi caso no fue así porque paso trabajando la mayor parte del tiempo que no yo mejor si estoy en la casa yo si no salgo. Pero mejor si estoy en la casa para mí es un logro, eh... yo me

preparo mi propia comida ,converso con quién tengo que conversar a través de llamada porque no no tengo mucha eh... mucha vida social .Entonces para mí fue genial por el hecho del desplazamiento ,me ahorro en comida ahorra en comida ahorra en transporte porque yo tomaba bus venía, iba venía, iba y tomaba bus .Entonces sí repercutía en la economía y ahorre en comida ósea por el mismo hecho de no poder salir eh... a veces pues toca cocinar lo justo y necesario y lo que haya entonces y por las filas que uno se encontraba en los supermercados y demás entonces para mí fue un ahorro de dinero fue un digamos que un proceso más de tranquilidad (...)para mí el teletrabajo fue súper bueno aproveche muchas habilidades ahí aprendí mucho más de la tecnología a buscar más herramientas para poder dar mejor las clases, así que para mí fue excelente”(Entrevista 2, 2022).

Para otra entrevistada fue una bonita experiencia la cual le permitió conocer cosas nuevas lo que hizo que sea una ventaja y no algo negativo.

“Una experiencia para mí personalmente fue algo nuevo pero a la par agarramos siempre lo bonito, entonces fue algo muy bonito por cuánto aprendimos aprendimos y muchos estudiantes e inclusive algunos ya sé acostumbraron a la parte virtual decían no pues también fue bonito habían porque algunos que trabajaban pues se les facilitaba entonces para mí fue una experiencia agradable” (Entrevista 3, 2022).

Una ventaja para que no se dé la desmotivación fue el poder mantener el trabajo durante la pandemia lo cual hizo que en muchos casos puedan ayudar y mantener a la familia y a ellos mismos económicamente.

“Favorablemente yo tengo este trabajo Qué es fijo entonces es de alguna manera a mí me dio estabilidad cosa que no pasó con mi entorno familiar en mi entorno familiar fueron despedidos uno tras otro tras otro tras otro ósea incluso hasta mí mismo esposo (...)todos iban saliendo de uno en uno en uno por recortes la única que empezó a sostener a las familias fui yo de a poquito yo era la que llamada Por ejemplo se acuerdan y no podíamos salir para nada yo llamaba una persona para que vaya a dejar las verduras en el sur en el norte vaya vaya de tal lado a tal lado .Entonces yo yo les pedí a mi familia el listado .Yo tenía que administrar el dinero .con el fin de que a todos les llegue así que posiblemente ese pudo haber sido uno de los motivos que tuve que asumir pero porque ya no había otra otra situación ,a nosotros en la universidad no no redujeron los sueldos o sea no cambió absolutamente nada en el sentido de que

no despidieron gente entonces que eso nos daba más estabilidad cómo para poder sostener” (Entrevista 2, 2022).

### **Estrategias de afrontamiento**

Se presentan los fragmentos asociados a las estrategias de afrontamiento que posee cada docente frente a la doble presencia. La categoría ventajas alude a la facilidad que durante la pandemia tuvieron las participantes al atender a su familia y al trabajo.

Según la entrevistada para ella una manera de confortamiento fue el apoyo de sus padres el recordar escenario en donde ella pudo salir adelante sus hermana y su psicóloga que ayudo que de cierta manera se sienta acompañada y apoyada.

“ Mm yo siento que esta idea que yo les decía que yo me puse ósea una vez mi papa me encontró llorando en mi habitación y me decía eh... que nada te perturbe me decía mi papa entonces en esa noche también ingreso mi mama entro y mi mamita también me abrazo y me decía acuérdate de todo lo que tú has hecho en el doctorado acuérdate ¿sí? me decía acuérdate de todo lo que tú has hecho y que es lo que te motivaba para llegar ese doctorado y vas y vas a salir al frente, adelante con la frente en alto entonces mi mama me dijo tu eres fuerte desde que estabas en el vientre de mi yo te sentí fuerte y lo que hicieron los dos fue recordarme los momento en que yo había salido eh... fuerte ósea en los momentos que había estado en la escuela eh... airoso en los momentos en el colegio también entonces mis padres fueron eh... mi papa y mi mama me recordaron todo el escenario de fortaleza que yo había tenido entonces yo siento que mis padres me ayudaron muchísimo ,o sea mi papa ,mi mama me ayudaron bastante a recordar quien soy si en eso eh... mi hermana también es eh... que ha sido mi apoyo que es menor a mí eh... como se fue a la rural también conversábamos mucho con ella y decía ñaña tienes que hacer terapia, tu eres psicóloga tienes que hacer terapia ,entonces ahí tome la decisión de hacer terapia y yo creo que ese proceso terapéutico emocional que hice , me ayudó mucho a sobrellevar el tema laboral el tema del duelo con la de la muerte de mi abuela y de mis amigos porque yo sentí que eso me afecto y el tema de mi salud ósea porque eh... yo empecé a sentir eh... yo dije trabajar tanto y estudiar tanto para ser una mujer enferma ,como que no tiene sentido entonces yo siento que eso eso me ayudo yo siento que me ayudaron .Mis padres (...) mi familia y el el proceso terapéutico que hice y el reconocer que soy

fuerte ósea que soy qué fuerte como hicieron mis padres no el reconocer todos esos escenarios” (Entrevista 1, 2022).

En cuanto a planificación nos comenta una entrevistada que para esto uno tiene que ser objetiva aprender a separar diferentes escenarios y ante todo primero pensar en uno mismo.

“Ser objetiva es decir eh... pon en un lado tus emociones y ponen en otro lado que es lo que es lo que te interesa seguir en ese lugar de trabajo entonces ahí en esas conversaciones y en esos Escenarios eh... yo pude darme cuenta que uno tiene que ser objetiva el diferencial que es lo que tengo que hacer aquí en este espacio universitario qué es lo que tengo que hacer aquí mi familia que es lo que tengo que hacer acá con mis amigos si entonces me dio mucha pena porque yo aquí a la universidad .Le daba todo todo Pero así todo antes yo venía a las 9 de la mañana y salía de acá 10 de la noche ya aquí también tenía amistades .Se rompieron todas esas amistades y después de estas de estas conversaciones yo sentí que uno tiene que ordenar eh... .Los escenarios de la vida y poner orden y prioridades, entonces me di cuenta que a ver a quién pongo primera a mí si a mí por sobre todo luego a mi familia (...) a mis amigos si y Ahí la parte laboral entonces creo que la estrategia fue esa ósea hablar y darme cuenta para sostener las Prioridades creo que eso me ayudó muchísimo Incluso hasta en tomar decisiones” (Entrevista 1, 2022).

El aceptar fue otra de las estrategias que nos mencionó una de las entrevistadas el aceptar que la pandemia era algo que les estaba pasando a todos y el acoplarse a nuevas metodologías y nuevas actividades

“Primero considerar el hecho de que estábamos en una situación muy ágil muy compleja que no era cuestión personal no era cuestión Sino más bien era una cuestión eh... humanitaria eh... en qué sentido .Sí bien es cierto América era cuestión humanitaria que más allá de la conexión de las calificaciones y va más allá del pensar cómo están pasando las otras personas. Había un estudiantes a veces no prendía la cámara eh... no les insistía inicialmente sí ósea inicialmente prenda la cámara después decía no me parece justo que prenda la cámara posiblemente eh... Estén enfermos sus familias están enfermos ellos están preocupados posiblemente no y no quiero que vean su casa y están en todo su derecho entonces ahí empecé como

reflexionar otras cosas que son más (...) me tomaba tiempo para preguntar cómo está cómo se siente recuerden chicos que lo importante es apoyar a la familia sean ustedes quienes aprovechen este espacio (...) Sin perder la calidad de las clases buscando la forma habían chicos que si se relajaron totalmente ,habían otros que en cambio Dijeron no” (Entrevista 2, 2022).

Otra parte de la entrevista nos menciona que una de las estrategias es la reevaluación positiva ya que permite buscar la solución a los problemas pensando en la persona y luego en los demás.

“Para mí fue el hecho de buscar estrategias como primero vamos a la reflexión aplicamos la tecnología que hemos aprendido escuchémosles más y no perdamos la calidad ósea una vez que se pierda la calidad en una asignatura es una bola de nieve la estrategia primero fue la persona y luego las calificaciones los procesos y demás” (Entrevista 2, 2022).

Otro estrategia de afrontamiento fue el liberar información o hablar en una de las entrevistas se evidencia que el hablar es una de las estrategias que más le funciono el poder sacar y liberar todo lo que en ese momento le acontecía.

“Una estrategia clave eh... el conversar a ver eh... yo tengo(...) un grupo de de amigas y de un amigo que siento que siento que son sensibles que siento que son ideológicamente agradables son feministas y yo siento que ellos han sido mi apoyo ósea el conversar el gestionar la palabra eh... yo eh... podido conversar con ellos a ver cuántos somos somos tres somos tres entonces gracias a ellos yo eh... sentido que la amistad nunca muere entonces en uno de y yo .Por ellos también yo no me sentido juzgada al contrario me eh... sentido escuchada y yo siento que el decir el hablar ha sido como muy importante si eh... (...) conversado con ellos desde esta otra mirada desde esta otra mirada de ser humano (...) esta mirada desde la otra mirada del ser humano y ahí eh... pude entender que el hablar es importante para gestionar las emociones si entonces yo considero que esa fue la mejor estrategia y el darme cuenta que uno en la vida tiene que ser objetivo eh... a mí me dolió mucho el sentir, el trabajar en esta universidad ya no era lo mismo” (Entrevista 1, 2022).

La docente nos cuenta que una manera de afrontar la situación tan, delicada por la que estaba pasando con si mamá, fue el poder hablar.

“Yo sí creo que tuve que revelar mi situación a mis estudiantes, que fueron súper comprensivos, a mi jefe, a mis compañeros, (...) trabajar de noche cuando puedes sentarte, buenos videos, ahí yo comencé hacer videos, antes de clases subía un video, entonces las clases ese video al final lo integraba mi mamá, o sea mientras estaba grabando el video me aseguraba que en ese video estén las ideas principales” (Entrevista 4 ,2022).

Para otra docente las estrategias que tuvo que emplear, fue dirigida más hacia los estudiantes, y no tanto hacia la parte familiar.

“En lo que es la parte de los estudiantes poner reglas, poner orden también para que ellos así mismo me entiendan y puedan tener un espacio donde puedan, eh, logra captar toda la información que necesitaba compartirles, (...) ponía también videos o lecturas que permitían he tener una pequeña conversación y se facilitaba el saber cómo están ellos tanto en la parte de salud como en la parte emocional, (...) se utilizaron estrategias, e como en el caso si el estudiante no, se ausentaba por salud, eh... tener que tenían que hacer ellos y nosotros debíamos enfrentar y actuar para que ellos no puedan e, perder mucho lo que son las clases, eso lo que nos ayudó, las estrategias plantadas, (...) estrategias que les permita a los estudiantes también estas activos, pendientes de lo que se está diciendo y trabajar, cuando, teníamos problema del internet, la estrategia que teníamos nosotros era de si era con el estudiante, era poder llamar a la docente y hacerlo ya no en la parte del zoom, sino a través del teléfono también, y poder estar en contacto, y el en caso de la docente también poder hacer a través de lo que tenemos nosotros el WhatsApp hacer reuniones”(Entrevista 5,2022).

La entrevistada menciona que las estrategias que utilizo, fueron dirigidas hacia ella misma.

“Tener muchísima paciencia, el tener mucha confianza en mí, y paciencia en que el tiempo pase, y no decaer, perseverar, todos los días me levantaba así las, que se yo, ya dejaba durmiendo a mi niño, tenía diferentes tomas, dos, cuatro de la mañana, y le ventarme a las dos a seguir trabajando, a las cuatro seguir trabajando no decaer, en ningún momento, el planificar tus clases a pesar, de todas las dificultades y seguir allí, como dicen al pie d la batalla, no, eh, si la perseverancia, la paciencia de que esto va a pasar y la confianza en ti mismo, la confianza en que eres fuerte” (Entrevista 6 ,2022).

## **Interpretación**

En relación con las dificultades de atender las demandas familiares. En la modernidad se ha visto un cambio en la dinámica familiar, si bien Calderón Pizarro (2019) indica que “las mujeres se están integrando cada vez más al mundo laboral, esto ha llevado a replantearse los objetivos de la vida tradicional como el matrimonio, los hijos, ya que para las mujeres que tienen hijos se les dificulta llevar a cabo las tareas domésticas y del trabajo”. En el caso de las docentes entrevistadas resulta evidente que las actividades de cuidado de hijos recién nacidos y niños, hermanos enfermos, padres y madres adultos mayores estuvieron en manos de ellas. Si bien algunas indican el apoyo que tuvieron de los hermanos y/o un sobrino, en las entrevistas se deja entrever que ellas fueron las principales responsables de las actividades de cuidado.

A partir de las entrevistadas se evidencia que el hecho de cumplir estos roles simultáneamente debido a la conciliación trabajo familia es demandante. Por otro lado es importante mencionar que el estado civil y el número de hijos ya que se ha comprobado que en docentes solteras existen otras responsabilidades como nos mencionan las entrevistadas al estar al cuidado de sus padres y hermanos enfermos. La presencia de COVID implica también la necesidad de cuidado para evitar el contagio de padres y madres adultos mayores, que en ese momento eran población de riesgo de muerte. No obstante las docentes deben exponerse al virus por la obligatoriedad de asistir presencialmente a la universidad. Otro asunto que implicó dificultad fue la ausencia de apoyo al momento por ejemplo de atender a un recién nacido. En algunos de los casos el hecho de estar pendiente de la familia frente a esta crisis de salud y a la vez enfrentar los problemas laborales esto ha hecho que exista un descuido en las dos partes, dando origen a la doble presencia. Al igual se evidenció en docentes con estado civil casadas que tienen 1 o 2 hijos existieron mayores demandas familiares, al tener que lidiar con varias responsabilidades dentro del hogar, estando al cuidado de los hijos, por otra parte, cumpliendo el rol de esposa e hija durante el confinamiento. Otro asunto son las demandas económicas pues en muchos casos la pandemia se acompañó de problemas económicos en las familias y por lo tanto una de las docentes por ejemplo tuvo que sostener a su grupo familiar.

Según Muñoz (2021) nos menciona que “La doble presencia es un riesgo que evidencia la dificultad para dar respuesta a las demandas laborales, familiares y personales

simultáneamente, lo que crea un inestabilidad en estos diferentes ámbitos en la vida de cada una de las personas”. Complementando a esto las entrevistadas nos mencionan que las demandas personales fue el no preocuparse por su salud y al pasar el tiempo viéndose más comprometida, dejando aparte sus problemas personales por atender la parte laboral por otra parte se vieron afectadas sus relaciones interpersonales ya que nos comenta una de las entrevistadas que fue Muy lindo compartir en familia, pero también la familia necesita tener relaciones con otras personas externas a la misma. Por lo que se vio afectada la parte social.

Por otra parte las dificultades de atender las demandas laborales según las entrevistadas fue el aumento de carga laboral durante el confinamiento, al no tener las herramientas necesarias para poder desenvolverse en cada área laboral ,por otro lado, el no poseer un lugar adecuado para impartir sus clases y el no ser remunerada de acuerdo a las funciones designadas igual que los otros trabajadores que se encuentra dentro del escalafón, además las entrevistadas se vieron afectadas, el tener que acostumbrarse a estos cambios sin un aviso anticipado a este cambio de presencial a virtual exigiendo que asistan presencialmente a la universidad, dando resultado a problemas de salud originados por la demanda laboral , según Izquierdo (2012) “La responsabilidad en cuanto a trabajo y hogar demanda mucha exigencia, y esto puede ocasionar problemas psicosociales como es el estrés. Según la Organización Mundial de la Salud OMS, el estrés constituye un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción, esto genera angustia, tensión, desgano, ansiedad, preocupación, causando un desbalance total”.

En cuanto a las ventajas para atender las demandas familiares se puede indicar algunos elementos que favorecieron la conciliación trabajo-familia. En primer lugar, las docentes indican que el apoyo familiar fue la clave para una mejor conciliación trabajo y familia. Según King, Mattimore, King & Adams (1995) “nos menciona que el apoyo familiar estaría compuesto por conductas ya sean verbales y no verbales dándose un intercambio, ya sea de tipo afectivo o informativo, las cuales dan muestra, en el caso de un trabajador, de que su familia valora su esfuerzo y labor en el trabajo e incluso están dispuestos a mostrar su ayuda compartiendo responsabilidades”.

Según Behar y Zusman (2020) pasar más tiempo libre juntos, las conversaciones en familia, comer juntos, mayor implicación en la educación de los niños, la solidaridad intrafamiliar y compartir las tareas del hogar, durante la pandemia en cuanto en algunos casos existió la mejora de relaciones intrafamiliares, favoreciendo un clima de familia saludable,



siempre y cuando las actividades sean escogidas libremente y sean respetados los intereses de todos. Por otro lado para algunas de las entrevistadas el hecho de pasar más tiempo en familia fue algo positivo porque permitió fortalecer los lazos afectivos y poder distribuir el tiempo adecuadamente.

A partir de las entrevistadas se puede evidenciar que para una de las ellas el no tener que acudir a la universidad significó un ahorro representativo al no tener que realizar gastos adicionales en alimentación y transporte. Lo que de cierto modo beneficio para su presupuesto familiar. Según BBVA (2019) El presupuesto familiar representa una herramienta fundamental para ordenar las finanzas y alcanzar metas dentro del hogar. Al igual, ayuda a organizar y administrar los compromisos y gastos asumidos, facilitando el proceso y ayudando a generar un ahorro, el cual significa el respaldo que toda persona necesita, ante una dificultad económica y con el que se pueda atender cualquier imprevisto.

En cuanto a las ventajas para atender las demandas laborales el Congreso Nacional del Ecuador (2005) Nos menciona que muchas empresas han decidido terminar con la relación laboral existente con sus trabajadores basándose en el artículo 169 numeral 6 de esta norma legal, la misma que señala cuando el contrato individual concluye “por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión y en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever por lo que no se pudo evitar”. Se vio mencionado por algunas entrevistadas que tuvieron el apoyo de las universidades en el aspecto de no despedir personal, Por lo que nos comentan que en su caso para ellas fue una ventaja el poder realizar el trabajo desde su hogar y más no ser desvinculada de la institución a la cual presta sus servicios ya que muchas de las instituciones optaron por despedir personal por la crisis sanitaria.

Para otras entrevistadas específicamente en las docentes de Santo Domingo fue una gran oportunidad ya que la institución les brindó las facilidades necesarias para desarrollar nuevas competencias y/o habilidades en las nuevas modalidades y plataformas vigentes, de acuerdo a la especialidad de cada una de ellas a demás es importante resaltar que en la institución les ofrecieron el apoyo necesario para desenvolverse en lo laboral. Por lo que para la UNESCO (2008) El docente es el actor principal del cual depende que las TIC se manejen de manera correcta en el proceso educativo, porque es aquel que decide si hace uso de las mismas y como las utiliza, ya que “es el responsable de diseñar tanto las oportunidades de aprendizaje como el entorno propicio en el aula que faciliten el manejo de las TIC por parte

de los estudiantes para que puedan aprender y comunicarse asimismo para estar preparados para brindar a los estudiantes conformidades de aprendizaje apoyadas en las mismas”.

Las ventajas personales fueron el tener encuentros con amistades por zoom ya que resultaron clave para enfrentar lo vivido de manera adecuada, Gracia (1997) “El apoyo social se relaciona con la valoración que la persona hace sobre su red social y los recursos que fluyen desde ella”. Por lo que el afrontamiento mediante el apoyo de amistades es clave para la conciliación trabajo familia, en la literatura no se encuentra nada que indique la importancia de las plataformas virtuales como medios de socialización claves por otro lado Muñoz (2000) nos comenta que “ El apoyo social se da en el intercambio de relaciones entre varias personas y se determina por expresiones de afecto, de respaldo o afirmación por conductas de otras personas, además la ayuda puede ser simbólica o material”.

Según, Beauvoir (s.f.) citado por Osborne y Molina (2018) el género tiene una connotación de subordinación sobre las mujeres, esto demuestra que en la actualidad todavía existe una desigualdad en el área laboral y familiar, entre hombre y mujeres. En las entrevistas encontramos que el tiempo de trabajo remunerado de las mujeres, durante la pandemia no fue respetado, por parte de la familia, ya que se espera que ellas cumplan un rol más activo en el cuidado de los hijos, padres y hermanos con alguna discapacidad. Teniendo que encargarse de las labores domésticas y tratar de cumplir con las demandas laborales, esto genero mucho agotamiento en las docentes.

De acuerdo con, Chiavenato (2009) el desempeño laboral son conductas que se presentan en los trabajadores, son evidenciables e indispensables para medir el cumplimiento de los objetivos. El confinamiento trajo consigo el aumento de carga laboral en la parte administrativa, y no tanto en la parte de la docencia, las docentes de la ciudad de Quito pudieron cumplir con los objetivos planteados por la institución, pero no de la mejor manera, ya que como cuidadora del hogar durante este tiempo y al mismo tiempo cumpliendo con su trabajo, ocasionó que docentes den clases desde el hospital, o que durante las horas de clases tengan que responder a reuniones administrativas, lo que ocasionó que las docentes sientan que sus clases eran mediocres. Las docentes de Santo Domingo, si tuvieron un aumento en la carga laboral en el área administrativa, pero esto no impidió que puedan cumplir con sus objetivos y brindar un tiempo de contención para los estudiantes durante las horas de clases, sintiendo que su trabajo fue excelente durante la pandemia.

“El duelo es una etapa en donde la persona comprende, interpreta, supera y rehace su vida a raíz de la muerte de un ser querido”, según Briceño et al. (2020) esto se puede manifestar a través del llanto, angustia, ira, insomnio, problemas de concentración. Con la entrevista observamos que, durante el confinamiento y el tener que cumplir con las demandas familiares y laborales, no se puede realizar el proceso de duelo, ya que por la situación de COVID 19, no se permite realizar los rituales fúnebres, que les ayuda a las personas con el duelo, Por este hecho esto causo mucho malestar, ya que no se pueden concentrar al 100% en las actividades.

Según Sandí (2009) citado por Bonifacio (2020) “las emociones negativas, suelen darse de forma mixta en situaciones de elevado estrés psicológico y por situaciones incontrolables”, como es el caso del COVID-19. A través de las entrevistas notamos que, las docentes, no contaban con un adecuado descanso, y durante el confinamiento presentaron: frustración, enojo, ira, triste, todas estas emociones negativas, influyeron en el estado de ánimo de las docentes, en especial a su parte emocional, nos comentaron que durante las clases virtuales estaban muy sensibles, con ganas de llorar, queriendo dar más pero no podían, asimismo, mencionan que estaban molestas con la universidad, por la manera en que resolvió toda la situación, al grado de querer renunciar a su trabajo.

El confinamiento por COVID-19 tuvo un impacto negativo en la vida de las personas, según Bonifacio et al. (2020) “las personas pueden experimentar nuevas experiencias positivas, ante la adversidad”. Con la ayuda de la entrevista logramos identificar, que a pesar de la incertidumbre a nivel mundial que se estaba viniendo, algunas docentes pudieron tener emociones positivas, que hicieron que el confinamiento no sea tan malo, como: el no tener que estar en el tráfico de la ciudad, el ahorro porque ya no tenía que movilizarse a la universidad, aprender nuevas habilidades, el pasar más tiempo en casa, les dio tranquilidad para organizarse, lo que generó un sentimiento de confort al saber que a pesar de la crisis sanitaria que se estaba presentando se logró un bienestar para las docentes al no tener que preocuparse por diferentes situaciones que antes de la pandemia les generaba malestar.

Según Mella et al. (2020) “en consecuencia, al confinamiento por el COVID-19, la salud mental se vio afectada, para hacer frente a la situación, las estrategias de afrontamiento se vuelven un posible mecanismo”. Gracias a las entrevistas, nos damos cuenta que los factores de afrontamiento, se dieron más en el área laboral y personal como: el hacer videos introductorios a la clase, el apoyo emocional de la familia, además se evidenció que para

algunas de las docentes el poder hablar con personas externas y el buscar ayuda profesional benéfico a su ámbito personal y de esta manera pudieron afrontar de manera positiva las demandas que existieron en ese momento al igual el poder ser objetiva, el brindar un espacio durante las clases para que expresen las emociones, el reflexionar, todas estas estrategias ayudaron a las docentes a poder sobrellevar sus responsabilidades laborales, personales y familiares, durante el confinamiento

### **Principales logros del aprendizaje**

Lo que aprendimos de este trabajo de investigación, es el poder adaptar las preguntas a cada entrevistada ya que a partir de la información brindada pudimos obtener varios puntos de vista del tema de esta investigación, por lo que se optó a redactar un guion en el que nos basamos en cada entrevista, de esta manera ninguna entrevista fue similar a la otra, pero obtuvimos los datos necesarios. Por ello, aprendimos a llevar una agenda con los tiempos de cada actividad a realizar para cumplir con las fechas establecidas, por otra parte, el saber de qué fuentes confiables podemos sacar la información que respalden nuestra investigación, y el uso correcto de las normas APA.

Consideramos que nuestra formación académica nos brindó las herramientas necesarias para poder realizar esta investigación, no obstante, las dificultades que tuvimos son los vacíos que existen en relación a la investigación cualitativa, a partir de ello una cosa que haríamos igual es mantener las entrevistas, algo que cambiaríamos es poder utilizar una encuesta cuantitativa que nos permita medir los riesgos psicosociales que puedan afectar a la salud de las docentes, para de esta manera poder respaldar las mismas.

Este proyecto de investigación nos ha permitido extraer información sobre una dimensión del riesgo psicosocial conocido como doble presencia frente a un problema de salud COVID 19, evidenciamos que a través de las entrevistas se generó un sentimiento de descargar por parte de las participantes que les ayudo a exteriorizar los sentimientos, emociones y dificultades que vivieron durante el confinamiento, para poder encontrar algo positivo, como pasar más tiempo en familia, aprender cosas nuevas. Por parte de las investigadoras se produjo sentimiento de empatía, comprensión, hacia las distintas situaciones. Arrogándonos información tanto positivas como negativas que se pueden presentar frente a la conciliación trabajo y familia, dándonos como producto resultados que permitirá a futuros estudiantes tener una base para continuar o guiarse para nuevas investigaciones.

Se pudo cumplir con todos los objetivos planteados ya que se respondió cada uno de los mismos, determinando que sensaciones tuvieron las docentes sobre la doble presencia, a través de sus experiencias personales, familiares y laborales, reconociendo los efectos emocionales que existieron a partir de la doble presencia, para posteriormente analizar las estrategias de afrontamiento que utilizaron cada una de las docentes.

Por otro lado, identificamos elementos relacionados a los riesgos psicosociales, ya que se evidenció que en algunas de las docentes entrevistadas se presentaron de manera negativa, llevando esto a problemas severos como es la falta de sueño, cambios en su rutina de alimentación, y en algunos casos presentando enfermedades que requieren atención médica urgente.

Los elementos innovadores que identificamos frente a esta experiencia es que tan importante es tener conocimiento sobre nuevas actualizaciones de nuevas plataformas que se dieron a conocer frente al teletrabajo, permitiéndonos hacer uso de estas plataformas para la realización de las entrevistas y de esta manera poder tener un contacto rápido y eficaz con personas de otra provincia, obteniendo información relevante sobre la problemática que se trató durante este proyecto investigativo.

El impacto que se generó en estos grupos poblacionales en cuanto a estos elementos innovadores, es la facilidad que tuvimos para poder realizar la investigación sin tener que trasladarnos al lugar en donde se encontraban las entrevistadas y de esta manera que las participantes puedan tener esa tranquilidad, confianza y entablar un buen rapport para que así la información proporcionada sea verídica y confiable. Además sirvió como un estímulo para que las docentes nos puedan apoyar en este proceso y ser parte de estas entrevistas.

Además, se evidenció mucha resiliencia, en la parte personal, laboral y familiar al tener que sobrellevar la situación tan difícil que se vivió a nivel mundial con el confinamiento por COVID-19. Con los nuevos cargos que se tuvo que asumir y las y las diversas situaciones personales y familiares, las pérdidas de seres queridos, la llegada de nuevos miembros al hogar, todas estas cosas hicieron que las docentes desarrollaran nuevas estrategias que les ayudaron a sobrellevar esta situación tan complicada.

## **Conclusiones y recomendaciones**

En esta sección se retomarán los principales objetivos para evidenciar los hallazgos. En relación con el primer objetivo específico, reconocer las vivencias en torno a la doble

presencia de las docentes entrevistadas, se evidencia que enfrentaron diferentes situaciones y la pandemia significó una ventaja y una desventaja en relación con la atención a las demandas familiares, personales y laborales. Las principales desventajas se vinculó con la necesidad de atender cuestiones de salud de miembros de la familia a la par que se debía dictar clases, la falta de tiempo para el descanso y la sobre carga laboral. Mientras que entre las ventajas se enuncian el contar con más tiempo para las actividades domésticas y la flexibilidad de los horarios.

En cuanto al segundo objetivo específico que es identificar los efectos emocionales de la doble presencia en las docentes universitarias, se evidenció que existen varios efectos emocionales negativos que afectan a la salud mental dando paso a casos de depresión, angustia, ansiedad, frustración y estrés, en otros casos afectando físicamente en las entrevistadas, pero que al igual existen efectos emocionales positivos como son el experimentar esta nueva metodología a partir de lo virtual, lo cual les permitió conocer cosas nuevas, el mantener el puesto de trabajo fue otra de las cosas que hizo que las docentes se sientan tranquilas, ya que a pesar de la crisis sanitaria ellas mantuvieron su puesto laboral, lo que hizo que sea una ventaja y no algo negativo que ayuda a que no se generen factores de riesgo psicosocial.

Por otro lado, el tercer objetivo que es, establecer los efectos de la doble presencia en el desempeño de las docentes, podemos evidenciar que el aumento de la carga laboral, las demandas familiares, el no tener las herramientas adecuadas y el no ser reconocido económicamente, causaron efectos negativos como el agotamiento por no descansar de manera adecuada, esto a su vez afectó su estado de ánimo, y como consecuencia las docentes percibieron que la calidad de sus clases se vieron afectadas.

En cuanto al cuarto objetivo que es analizar las estrategias de afrontamiento que posee cada docente frente a la doble presencia, nos podemos dar cuenta que las docentes, han desarrollado varias estrategias de afrontamiento necesarios para poder sobrellevar el aumento de la carga laboral, estas estrategias se desarrollaron en el área laboral y familiar, esto permitió, cumplir con las demandas laborales, ordenadas por la institución. La desventaja que se evidenció fue que se normalizaron muchas situaciones en el ámbito de la presencialidad

que antes no ocurrían. La ventaja fue que en la actualidad todavía siguen utilizando algunas de estas estrategias.

Aquello que generó una limitación del estudio, fue creer que se cuenta con un grupo de entrevistadas que ayudarían en el momento de la investigación pero en el momento de ejecutar las mismas, nos encontramos con la dificultad de no llevar a cabo por diferentes circunstancias que se presentaron en las docentes, por lo que el aprendizaje que nos dejó es el contar con una población más amplia de la muestra para tener otras opciones en caso de que no se pueda llevar a cabo con las muestras planificadas. Para futuras investigaciones se recomienda poder contar con el apoyo de las universidades, para efectuar un plan conjuntamente con el área de talento humano, para poder realizar más entrevistas.

A partir de esta investigación se recomienda que las instituciones educativas tengan políticas acordes a las necesidades de conciliación trabajo familia. Que las universidades apliquen los procesos de escalafón para que no exista desigualdad en cuanto a su remuneración y esto no ocasione desmotivación en las trabajadoras. Por otro lado que las políticas de distribución del trabajo sean más equitativas de acuerdo a las titulaciones, tiempo de trabajo, y salario, además se recomienda una buena escucha a las trabajadoras en cuanto a problemas familiares personales y laborales que se estén suscitando en el momento que se comenta el problema.

## Referencias

- A. Wilder-Smith, D.O. Freedman. Isolation, quarantine, social distancing and community containment: Pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak.
- Balbo, L. (1994). La doble presencia. Consultado el 23 de diciembre de 2018. Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesia*, 3.
- BBVA (2019). Las ventajas de elaborar un presupuesto familiar. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/pe/las-ventajas-de-elaborar-un-presupuesto-familiar/>
- Beatriz Pineda, E. L. (1994). *Metodología de la investigación*. ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD.
- Behar-Zusman, V., Chavez, J. V., & Gattamorta, K. (2020). Developing a measure of the impact of COVID-19 social distancing on household conflict and cohesion. *Family Process*, 59(3), 1045-1059. <https://doi.org/10.1111/famp.12579>
- Buendía J. Estrés laboral y Salud Madrid: Biblioteca Nueva; 1998
- Blasco, J. E., Pérez, J. A. (2007): "Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes". Editorial Club Universitario. España.
- Calderón Pizarro, Y. (2019). Consecuencias de la doble presencia en funcionarias con hijos entre 2 y 5 años del CESFAM San José de Chuchunco de Estación Central (Doctoral dissertation, UCINF).
- Chiavenato I (2009). Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw Hill.
- Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo. (1986). Committee on Occupational Health, World Health Organization, International Labour Organization. Ginebra.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- García, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. San Vicente - Alicante: Club Universitario.
- Gracia, E. (1997). *El apoyo social en la intervención comunitaria*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.



- HERNANDEZ,Roberto,FERNANDES,carlos,BAPTISTA,pilar.Metodología de la investigación.peru:McGraw Hill, 2010.613P.
- Hernández, T. B., & García, L. O. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa:: La entrevista (I). *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, (33), 6.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010).Metodología de la investigación (5a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- INEC. (28 de 01 de 2022). *Instituto nacional de estadísticas y censos*. Obtenido de Instituto nacional de estadísticas y censos:<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/uso-del-tiempo-2/>
- Izquierdo, F. M. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.
- JIMENEZ, B. (2011). FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES.
- King, L., Mattimore, L., King, D. & Adams, G. (1995). Family Support Inventori for Workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235- 258.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. Nueva York: Springer
- Landucci Núñez, L. M. (2020). Doble presencia: un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo Durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- López,P.R.,Pullas-Terapia,P.,Parra-Parra,C.A.,Zamora-Sánchez,R.(2017).LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS:..Revista de Comunicación de la SEECI,7.
- María Collantes, J. M. (2012). La Salud Mental de los Trabajadores. La Ley.
- Mella-Morambuena, J., Lópea-Angulo, Y., Sáez-Delgado, Y., & Valle, M. D. (2020). ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN APODERADOS DURANTE EL CONFINAMIENTO POR LA COVID-19. *cienciamérica*, 1.
- Moreno, N., Moncada, S., Lorens, C., Carrasquer, P. (2017). DOBLE PRESENCIA, TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR Y. *Universitat Autònoma de Barcelona*, 9.
- MUÑOZ, G. S. (2021). La doble presencia en teletrabajo dentro de una institución públicaen Ecuador. *Universidad Internacional SEK*, 3.

- Muñoz, L. (2000). El apoyo social y el cuidado de la salud humana. *Cuidado y Práctica de Enfermería*, 3 (5), 99-105.
- Núñez, L. M. (2020). Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por el Covid-19, en la ciudad de Guayaquil. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, 50.
- Núñez, L. M. (2020). Doble presencia: Un riesgo psicosocial presente en las docentes de primaria de una unidad educativa privada, debido al teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la Covid-19, en la ciudad de Guayaquil. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, 13.
- Núñez, L. M. (2020). FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, 27.
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Octubre de 2013). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Patina, B. B., Andrés, L. R., Nicolás, M. C., & Jairo, G. D. (2020). ANOTACIONES EN TORNO AL DUELO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LATINOAMÉRICA. *Revista Latinoamericana de PSQUIATRÍA*, 7.
- Ramírez-Ocaña, X. A., Zumárraga-Espinosa, M., Segovia-Marín, J. V., Lima-Acosta, E. E. & Pillajo-Salcedo, G. M. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13 (2), 57-68. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1774>.
- Ramos E (2008). Doble presencia: salud y prevención. *Clave Sindical* 5:16-18.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. *Protagonismo docente. En el cambio educativo*. Revista Prelac N°1. (6-23). Santiago: AMF
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.

- Rodríguez, M., Peña, J. y Torío, S. (2010). Corresponsabilidad familiar: negociación e intercambio en la división del trabajo doméstico. *Papers: Revista de sociología*, 95 (1), 95-117.
- Sandín, B., Valiente, R. M., García-Escalera, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España*, 11.
- Selye, H. (1976). *STRESS IN HEALTH AND DISEASE*. Canada: Université de Montréal.
- UNESCO. (2008). Estándares de competencias en TIC para docentes.
- Ximena Ramírez, M. Z. (2020). Riesgos Psicosociales Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Iberoamericana de Psicología*, 60.
- Y, C. y. (2019). Consecuencias de la doble presencia en funcionarios con hijos entre 2 y 5 años del cesfam san José de Chunchunco de estación central. *Universidad Ucinf*, 6.

## **Anexos**

### **Anexo 1**

#### **Guion**

1. ¿Cómo fue para usted la experiencia durante el confinamiento en relación con la atención de las demandas familiares, personales y laborales?
2. ¿Qué responsabilidades debió asumir que no asumía antes durante la pandemia tanto a nivel familiar como laboral?
3. ¿Qué dificultades enfrentó frente a esas experiencias?
4. ¿Tuvo algún problema en su rendimiento laboral?
5. ¿Considera usted que esto se relacionó con la necesidad de atender de modo simultaneo lo laboral y familiar? ¿Cómo considera que se relacionó este asunto?
6. ¿Cómo fue la experiencia del teletrabajo? ¿Cómo se sintió?
7. ¿Qué cambios notó en su humor durante ese tiempo?
8. ¿Sintió cambio en los hábitos de dormir, o alimenticios coménteme sobre esos cambios?
9. ¿Tuvo preocupaciones, nerviosismo, dificultad de concentración o algo semejante coménteme de esa experiencia?
10. ¿Sintió que estos cambios de humor afectaron en su trabajo? ¿cómo le afectaron?
11. ¿En el lapso del confinamiento usted presentó algún conflicto de tipo familiar o personal que impidieron cumplir con su jornada laboral?
12. ¿Considera usted que en el confinamiento pudo cumplir con su jornada laboral y adicional atender a los problemas suscitados en el hogar?

13. ¿Cree que logró realizar las actividades y metas en el ámbito laboral de modo adecuado? ¿Por qué?

14. ¿De qué manera pudo solucionar las dificultades que se le presentaron al tener que lidiar con las cuestiones familiares y laborales?

15. ¿Cuál fue la estrategia clave para sobrellevar las dificultades encontradas durante ese tiempo?

## Anexo 2

### “UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA”

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Quito, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_ con la cedula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ declaro a través de este documento que por voluntad propia doy pleno consentimiento para mi participación en la entrevista que me será realiza por \_\_\_\_\_, estudiantes de noveno semestre de psicología, de la Universidad Politécnica Salesiana.

Declaro además que he recibido explicación clara y suficiente de la naturaleza, propósitos de esta actividad, la razón específica por la que seré sometida a esta y la forma en la que será utilizada la información suministrada por mí.

Se me ha explicado además que no estoy obligada a participar de esta actividad y que por tanto, si así lo decido, puedo retirarme en cualquier momento sin que exista ningún tipo de repercusión por ello, la misma que será registrada por grabación de voz, sumando a esto soy consciente de que los resultados de esta actividad serán confidenciales, y que por tanto mi nombre no será divulgado.

Finalmente me ha quedado claro que los resultados de esta entrevista se utilizaran únicamente con fines académicos, siendo una investigación de trabajo de titulación, en el caso que sea interesante probablemente se podría elaborar un artículo científico.

FIRMA DEL PARTICIPANTE:

C.I.: \_\_\_\_\_

FIRMAS DE LAS ESTUDIANTES:

\_\_\_\_\_  
ANAHI BETZABETH QUINGA MATAILO  
CORDOVA MORALES  
C.I.: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
SAMANTHA EMILY  
C.I.: \_\_\_\_\_